THE MANITOBA HUMAN RIGHTS COMMISSION

LA COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE DU MANITOBA

Equality of Opportunity

ANNUAL REPORT 2002

Freedom from Discrimination

Bilingual Web-site

www.gov.mb.ca/hrc

The Manitoba
Human Rights
Commission

Winnipeg
7th floor - 175 Hargrave Street
Winnipeg, Manitoba R3C 3R8

Ph: (204) 945-3007
Toll Free: 1-888-884-8681
TTY: 945-3442
Fax: 945-1292
e-mail: hrc@gov.mb.ca
collect calls accepted

Brandon
Provincial Government Building
340 Ninth Street
Brandon, Manitoba R7A 6C2

Ph: (204) 726-6261
Toll Free: 1-800-201-2551
TTY: (204) 726-6152
Fax: (204) 726-6035
Collect calls accepted

The Pas
2nd floor - Otineka Mall
P.O. Box 2550
The Pas, Manitoba R9A 1M4

Ph: (204) 627-8270
Toll Free: 1-800-676-7084
TTY: (204) 623-7892
Fax: (204) 623-5404
Collect calls accepted

THE MANITOBA
HUMAN RIGHTS
COMMISSION

LA COMMISSION DES
DROITS DE LA PERSONNE
DU MANITOBA

2002

ATTORNEY GENERAL
MINISTER OF JUSTICE

Room 104
Legislative Building
Winnipeg, Manitoba, CANADA
R3C 0V8

His Honour
The Honourable Peter M. Liba, C.M.
Lieutenant-Governor of Manitoba

Sir:

May it please your Honour, it is my pleasure to present to your Honour, the Annual Report of The Manitoba Human Rights Commission for the year 2002.

Respectfully submitted,

Gord Mackintosh
Minister

104-01940/

THE MANITOBA HUMAN RIGHTS COMMISSION

LA COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE DU MANITOBA

The Honourable Gord Mackintosh
Minister of Justice and Attorney General
Legislative Building
Winnipeg, MB R3C 0V8

Sir:

We are pleased to forward to you, the Minister responsible for administration of *The Manitoba Human Rights Code*, the Annual Report of the Manitoba Human Rights Commission for the calendar year ending December 31, 2002.

Janet Baldwin
Chairperson

7TH FLOOR, 175 HARGRAVE STREET, WINNIPEG MANITOBA R3C 3R8
(204) 945-3007 TOLL FREE: 1-888-884-8681 FAX: 945-1292 TTY: 945-3442
E-MAIL: hrc@gov.mb.ca WEBSITE: www.gov.mb.ca/hrc

Table of Contents

Manitoba Human Rights Code	*2*
Message from the Chairperson	*3*
Executive Director's Report	*5*
Complaint Process	*8*
Overview	*9*
Settlements	*10*
University Monitoring Reports	*16*
Legal Proceedings	*18*
Raising Awareness	*19*
2002 Commissioners	*21*
Organizational Chart	*23*
Statistics	*24*

Manitoba Human Rights Code

In 1987 the provincial government passed the current Manitoba Human Rights Code. Protection under *The Code* extends to all ages. It prohibits unreasonable discrimination on the following grounds:

- Ancestry
- Age
- Ethnic background or origin
- Religion or creed, or religious belief, religious association or religious activity
- Nationality or national origin
- Sex, including pregnancy, or circumstances related to pregnancy
- Gender-determined characteristics
- Sexual orientation
- Marital or family status
- Source of income
- Political belief, political association or political activity
- Physical or mental disability

Members of other groups, which have been historically disadvantaged but are not listed above, may be able to file a complaint on analogous grounds.

The mandate of the Manitoba Human Rights Commission is to achieve equality of opportunity and freedom from discrimination in the areas of housing, employment, contract and services available to the public. Although many of these activities fall within provincial jurisdiction, complaints against certain federally regulated entities, such as airlines, banks, telecommunications, crown land set aside for the exclusive use of aboriginal people and the federal civil service, should be filed with the Canadian Human Rights Commission.

The Manitoba Human Rights Commission is authorized to mediate and investigate complaints of discrimination, to refer matters to adjudication, to issue binding opinions and to educate the public and promote human rights issues.

Mission Statement
The Manitoba Human Rights Commission is mandated to achieving equality of opportunity and freedom from discrimination

Board of Commissioners

Janet Baldwin
Chairperson

Jerry Woods
Vice-Chairperson

Commissioners

Roberta Frederickson

Yvonne Peters

Fausto Yadao

Robin Dwarka

M.V. Naidu

Sheena Rae Reed

Elliot Leven

Ajit Kaur Deol

Minister
The Honourable
Gord Mackintosh

Message from the Chairperson

"There are, in every age, new errors to be rectified and new prejudices to be opposed."
Samuel Jackson

The faces of the Manitoba Human Rights Commission again changed in 2002, as terms of appointment of Commissioners are staggered. We welcomed to the Board Ajit Deol, Elliot Leven, Professor Mumulla V. Naidu and Sheena Rae Reed, whose impressive profiles appear later in this report. An expanded orientation session was held for new Commissioners. We said farewell to Dr. Armarjit S. Arneja, Dianne Frith and Randall Smith Q.C., and thank them for their many years of service to the Commission. While we are delighted to be up to full strength and broadly representative of the population of Manitoba, the fact that three of our ten Commissioners are from outside Winnipeg has placed additional stress on our limited financial resources. We have had to reduce the number of full Board meetings to six per year and cannot afford to hold Board meetings outside Winnipeg.

The Board of Commissioners establishes Commission policies, determines the disposition of all complaints, and directs the activities and programs that the Commission undertakes to fulfill its triple mandate of enforcement of *The Human Rights Code*, public education, and the promotion of human rights and furtherance of equality.

The Board considered 273 formal complaint matters in 2002, as well as receiving reports in regard to pre-complaint conciliation, cases with staff and cases with counsel. In August, 2002 the Board decided to delegate file closure following settlements to the Executive Director, as the Board has no discretion to disallow settlements, though it still receives reports on all settlements. The Commission continues to stress voluntary mediation in appropriate cases, at all stages of the complaint process, and is experimenting with other forms of alternative dispute resolution, such as healing circles. The quality of the investigation assessment reports improved further with initial legal input by our Manager of Investigation and Mediation, Donna Seale, and timelines for investigations were further reduced. Nineteen (19) complaints were referred to adjudication in 2002, and two (2) adjudication decisions were received, in favour of the complainant, in regard to sexual harassment, and discrimination on the basis of sex against a female construction worker. The Board addresses systemic, as well as individual, issues wherever possible: for example, in the continuing cases in regard to foreign medical graduates, or the conditions for women in the provincial jail; in case management, by utilizing test cases, for example in claims by part-time workers, the vast majority of whom are women, for top-up maternity leave benefits granted to full time workers; and in complaint resolution at all levels, by developing systemic as well as individual remedies, wherever possible, such as in cases involving reasonable accommodation for deaf students or patrons.

The Issues and Communications Committee, chaired by Vice Chairperson, Jerry Woods, with the support of Assistant Director, George Sarides, directs the education and outreach programs and activities of the Commission. In 2002 the educational focus continued to be on youth. A video on "Bullying and Harassment" was produced, which was featured on the Commission's interactive website; the Second Annual Youth Conference was held on 6 December; and a seminar for school administrators was developed. The Commission's Bulletin was produced monthly, with the Chairperson's column,

The Rights Connection, with co-author, Debra Beauchamp, Policy and Program Analyst, on current human rights issues.

The Commission increased its activities to promote human rights, issuing ten press releases, on such topics as the controversial smoking by-law, and writing to the editor in regard to age discrimination.

"Never believe that a few caring people can't change the world. For, indeed, that's all who ever have."
Margaret Mead

Commissioner Leven and I made two submissions to the Standing Committee on Law Amendments of the Legislative Assembly of Manitoba, in favour of Bill 34, allowing same-sex couples to adopt, and Bill 53, extending family property laws to common-law couples, whether of the same or opposite sex. The Commission continued and will continue to urge the Government of Manitoba to take all possible action in support of the right of same-sex couples to choose to marry.

The Legislative Review Committee, chaired by Commissioner Yvonne Peters, pressed for the adoption of amendments to *The Human Rights Code* proposed in 2001, particularly the addition of "social condition" as a protected ground. "Social condition" would be defined to include circumstances relating to social or economic disadvantage, and its inclusion would allow the Commission to respond more comprehensively to discrimination based on multiple grounds. The Committee agreed that binding advisory opinions have outlived their usefulness, and proposed that Section 21 be replaced with a provision expressing the willingness of the Commission to provide informal advice concerning best practices. The Commission also proposed an amendment to *The Code* to clarify the protection of gender identity, and expressly include protection for the transgendered. These amendments have not yet been passed, but it is hoped, will proceed in 2003. The Committee continued its review of *The Code*, particularly the extent of liability under the harassment provision.

The ongoing strategic planning process identified as a goal for 2002, the review of all our current policies interpreting *The Code*. A new Policy Review Committee was established to undertake this work. While significant progress was achieved, this task was not quite completed. The Board approved new or revised policies on: Reconsideration of Complaints; Religious Belief; Political Belief; Services - Bona Fide and Reasonable Cause for refusal; Reasonable Accommodation - Disability; Bona Fide and Reasonable Occupational Qualification; Definition of Discrimination; Unspecified Grounds of Discrimination; Canadian Experience or Citizenship Requirements; and Criminal Record. The Committee also commenced its revision of the Disability Policy and began to explore a policy on Commission-initiated complaints.

On the national scene, I was honoured, but surprised, to be elected President, with Dianna Scarth, our Executive Director, as Treasurer, of the Canadian Association of Statutory Human Rights Agencies (CASHRA) at its annual meeting in May, 2002 in Prince Edward Island. As well as assuming the Presidency of CASHRA, the Manitoba Commission is also the host of the 2003 Annual Conference. A Conference Planning Committee, chaired by Vice-Chairperson, Jerry Woods, was established and a conference planner retained, to develop the program and organize the event, focusing on human rights issues facing Aboriginal peoples.

Looking forward to 2003, the Board will hold a special meeting to review its own processes, in particular those related to the acceptance and disposition of complaints, in light of the experience of other Commissions. The Commission hopes to take a more proactive approach to systemic issues, for example by meeting with employers and assisting them in developing employment equity plans. The Policy Review Committee will complete its revision of existing policies; will develop new policies, for example, in regard to drug and alcohol testing, breastfeeding, and racial profiling; and will establish an ongoing review process. The Manitoba Human Rights Commission is dedicated to addressing human rights issues facing Aboriginal peoples, and would like to offer its assistance to reserves in Manitoba to develop indigenous human rights codes.

I should like to thank all members of the Commission's Board and staff for their work and support throughout the year. The communication between Board and staff is excellent. In particular, I should like to express my appreciation to Jerry Woods, Vice-Chairperson, for "sharing the burden", to Dianna Scarth, Executive Director, for her commitment and vision, and Aaron Berg, legal counsel to the Commission, for his wise advice.

Janet Baldwin

Executive Director's Report

Annual Reports provide an opportunity to reflect on the year's achievements, and to identify areas in which improvements may be made in future. In my last report, I outlined the broad goals identified by Commissioners and staff during a strategic planning process in late 2001. In summary, those goals were to become more proactive by expanding our community outreach and education programs, to continue to improve our complaint resolution processes, and to revise and update Commission policies, which interpret the provisions of *The Code*. I am pleased to report that significant progress was made towards achieving those goals during the year 2002.

"You see things and say, why? I dream things that never were and say why not?"

George Bernard Shaw

A number of new outreach activities were undertaken by the Commission in partnership with other community groups to raise awareness of human rights, including International Women's Day, Gay Pride Day, Aboriginal Day, International Elimination of Racial Discrimination Day, and International Human Rights Day. The format for presenting information about the Commission to the public was redesigned, so as to incorporate videos, and human rights quizzes, as well as the usual brochures and posters. Our goal was to present information in an interesting and engaging way, and the feedback has been very positive.

The Commission continued to expand the scope of its education programs through the use of technology. An interactive website, featuring a video on the topic of bullying and harassment, and an interactive chat-room were developed for the first time. Students throughout Manitoba were invited to log on to a monitored chat-room, where they could discuss the topics of bullying and harassment with each other, and with special chat-room hosts, such as the Minister of Justice, and sports and entertainment celebrities. This new initiative was based, in part, on our awareness of a recent Statistics Canada report, which found that over 70 percent of young people between the ages of 15 and 17 years use chat-rooms on a regular basis.

Our second Youth Conference was held in Winnipeg on December 6th, commemorating the anniversary of the UN Universal Declaration of Human Rights. The Commission has continued to make youth a major focus of its educational programs, because young people frequently deal with human rights issues in their daily lives, and need to be aware of their protections under *The Code*. Over 150 senior level students from across Manitoba attended the Youth Conference, which once again featured a prize for the best human rights video produced by one of the schools in attendance. Our Youth Conference has become an integral part of our education programs, which we hope to be able to expand next year, so that similar conferences will take place in other regions, in addition to Winnipeg. The Commission is often limited in its ability to conduct all of the education programs it would like to carry out, because of a lack of staff and financial resources. There is currently no staff position devoted entirely to education, and the challenge of finding sufficient resources to expand our educational programs is an ongoing one.

"People must know the past to understand the present and face the future."
Nellie McClung

The accessibility of the Commission's services was improved when human rights officers began holding regular office days at the St. Boniface Multi-Service Center, the Aboriginal Center, the Manitoba Metis Center, and the Community Offices in St. Laurent, Manitoba. This was in addition to the regular office days held throughout Northern Manitoba by a human rights officer who is based in The Pas.

Much progress was made in the area of improving complaint resolution processes in 2002 as well.

The total number of complaints filed during the year was consistent with the volume of complaints filed in the previous few years. Of the 279 complaints which were closed during the year, a record number (57%) were resolved through settlements. This figure speaks to the success of the Commission's mediation and conciliation programs, in that settlements reflect resolutions which the parties themselves have created, and which they have determined are appropriate in their circumstances. It is important to note that Commission mediators are trained to identify systemic issues during settlement negotiations, and all settlements are reported to the Board of Commissioners, who are also attune to the broader implications which a single complaint may reflect. Negotiated settlements often include terms, which respond to broader public interest concerns, in addition to those of an individual complainant.

The increase in settlements of complaints has been quite dramatic in the past 5 years. The 1996 Annual Report indicated that 31% of complaints had been settled, a figure, which is just slightly over half the percentage of complaints, settled in 2002.

Significant progress was also made in improving timeliness of our complaint procedures. The number of files in investigation, which were one year or older, was reduced from 34% at the end of 2001 to 19% at the end of 2002. When all of the options utilized to resolve complaints are combined and a time calculated, the average time taken by the Commission to process

complaints in 2002, from the pre-complaint conciliation contact to directed mediation, was 3.8 months.

It is always interesting to note the grounds of complaints, as well as the activities in which they have arisen. As was the case in 2001, complaints arising in employment constituted the vast majority (just under 70%) of complaints filed. Our employment seminars were redesigned to incorporate more interactive components, and the seminars and workshops continued to be very well received by employers, lawyers, and human resource professionals. The high percentage of complaints filed in the area of employment confirms the importance of such programs, and we will try to identify new areas of interest so as to expand them in the coming year.

"All evil needs to flourish is for good people to do nothing."
Edmund Burke

Complaints filed on the basis of disability were once again the most common ground among complaints filed in 2002, a trend evident in recent reports of our Commission and others across the country. It is interesting to note that 50% of the pre-complaint resolutions, which were achieved, were disability complaints, whereas 32.75% of the formal complaints registered during the year were based on disability. The discrepancy between those figures suggests that the pre-complaint conciliation process is particularly effective when disability is the ground cited in the complaint. Once again, sex (including pregnancy) was the second highest ground at 32.75% of the formal complaints filed.

In terms of considering future directions for the Commission's programs and services, our strategic planning process is an ongoing one, and we will continue to evaluate and plan in accordance with the broader objectives which were identified by staff and Commissioners in their meetings.

I would like to take this opportunity to acknowledge the commitment and dedication of Commission staff, who are always enthusiastic, and eager to take on new challenges. There were a number of personnel changes during the year. Linda Wilcox completed her secondment with the Commission and returned to the Women's Directorate. Victor Schwartzman ended his secondment with the Chief Medical Examiners Office and returned to the Commission. We were all very saddened in December to learn of the death of Donna May, who had been an employee of the Commission for almost 30 years. Donna will be greatly missed and we extend condolences to her family.

I am most grateful, as well, for the continued support of the Board of Commissioners and wish to express my appreciation especially to Chairperson Janet Baldwin and Vice-Chairperson Jerry Woods.

Dianna Scarth

Complaint Process

Manitoba Human Rights Commission

When the Commission Is First Contacted

- The intake unit is the first point of contact when someone calls or drops by the Commission.
- The person may be provided with information on the Commission and the *Human Rights Code* or directed to another agency, if the matter does not fall within *The Code*.
- After establishing that the complaint falls within the Commission's jurisdiction, the intake staff will attempt, in some cases, to resolve matters informally usually over the telephone. This is called pre-complaint resolution.
- If pre-complaint conciliation is not appropriate or does not result in a resolution, a written complaint will be prepared and registered by the intake staff and sent to the respondent.

After a Complaint Has Been Formally Registered

- The parties are offered an opportunity to resolve their complaint through a voluntary resolution process called pre-investigation negotiation facilitated by one of the Commission's specially trained mediators.
- All pre-investigation negotiations are confidential and are conducted on a neutral, without prejudice basis.
- Complaints not resolved by pre-investigation negotiation will proceed to a full investigation by the Commission's investigators. The investigation may include interviews and documentation review.
- Once an investigation is concluded, investigators prepare a report of their findings and make a recommendation to the Board of Commissioners as to whether or not the complaint should proceed further.
- At any time during the investigation process, the parties may explore voluntary resolution with one of the Commission's mediators.

Once a Complaint Has Gone to the Board of Commissioners

- The Board is free to accept, reject or modify investigators' recommendations.
- The Board may dismiss a complaint.
- The Board may direct mediation to be undertaken to settle the complaint.
- The Board may ask the Minister of Justice to appoint an independent adjudicator from an established roster.
- The adjudicator convenes a public hearing, hears the evidence and issues a written decision as to whether there has been a contravention of *The Code*.

Overview

A total of 528 files were opened in 2002. Files are opened when a complainant requests that an allegation, which appears to have the basis for a complaint and falls within the jurisdiction of the Manitoba Human Rights Commission, be pursued.

Activities

Pre-complaint resolution was attempted with 256 files, 90 of which were resolved successfully. The average length of time that a file spent at the pre-complaint stage in 2002 was 26 days.

Of the total files opened in 2002, 229 resulted in formal complaints being filed with the Commission.

During the year, the mediation team was assigned 215 formal complaints for the purposes of pre and mid-investigation negotiation. Fifty-one of those complaints were resolved successfully (34 in pre-investigation and 17 in mid-investigation). Pre-investigation negotiations were, on average, completed within 72 days in 2002, while mid-investigation negotiations took, on average, 82 days.

"Progress lies not in what is, but in advancing toward what will be."
Kahil Gibran

The investigation team was assigned 175 formal complaints in 2002 and was handling a further 37 formal complaints that were carried over from previous years. During 2002, the team completed investigations and prepared investigation reports with recommendations to the Board of Commissioners on 123 complaints. These reports were then reviewed and considered by the Board of Commissioners and determinations were made pursuant to *The Code* (either that the complaint be dismissed or that it be referred to directed mediation or adjudication). The average length of an investigation in 2002 was 8.73 months.

In terms of overall age of the Commission's investigation files, by the end of 2002, only 19% of the files in investigation at that time were one year or older. This is down substantially from 34% at the end of 2001.

Directed mediation is the last opportunity for a settlement between the parties. It is a process which occurs after a full investigation of a formal complaint has been completed and the Board of Commissioners has determined that the complaint will not be dismissed and that directed mediation ought to occur. Twenty-five formal complaints were referred to directed mediation in 2002 with 23 of those cases being resolved successfully. Directed mediations were, on average, completed within 133 days.

When all of the options noted above are combined, and a time calculated, the average time to process complaints in 2002, from the pre-complaint attempt to directed mediation, was 115 days or 3.8 months.

In 2002 three complaints proceeded to a hearing before an adjudicator. Decisions were rendered in relation to 2 of the matters. The parties resolved the third matter after the hearing but before the adjudicator completed the written decision. During 2002, a further 19 complaints were referred to adjudication.

In all, during 2002 the Commission closed 279 complaints. As a result, the Commission closed more matters than became formal complaints in 2002 (279 closed; 229 formal complaints registered). Of the 279 matters that were closed during this year, 124 were resolved prior to the matter proceeding to investigation (ie. in pre-complaint or pre-investigation negotiation). This means that of the matters closed by the Commission in 2002, 44% were resolved prior to an investigation even being commenced.

As of December 31, 2002, the Commission's active caseload was 266 files, which included complaints and pre-complaint matters.

Settlements

Physical or Mental Disability

Disability - Physical - Mid Investigation Mediation

The complainant had worked for the company for twelve years before she went on long term disability leave for a knee operation. She returned to work in 2000 as a term employee. She said she knew there was a good chance of lay-offs in the future. She claimed however, that there was also a promise to recall employees as soon as possible.

Six months later, she was on sick leave again for an operation on her other knee. She claimed that this time her doctor told her that she could return to work within eight weeks. While she was on sick leave, however, the lay-offs took place. A month later most employees had been recalled.

"All truth passes through three stages. First, it is ridiculed. Second, it is violently opposed. Third, it is accepted as being self-evident."
Arthur Schopenhauer

As predicted, she returned to work within eight weeks only to be advised that her employment had ended months earlier. She claimed she had never been notified. On her Record of Employment, Code 'D' was cited as the explanation for her lay off. Code 'D' relates to "illness or injury."

The complainant alleged that she had received differential treatment in employment on the basis of a disability and brought her concerns to the Commission.

Mediation was encouraged but the parties could not reach an agreement and an investigation began. Mediation can take place at any time during the process, however, and the parties agreed to return to mediation. This time a settlement was reached.

The complainant received four months lost wages in the amount of $8,221.16 gross and a revised Record of Employment.

Disability - Mental - Pre-complaint Resolution

Although the complainant had a history of panic or anxiety attacks, she hadn't had one for almost two years. One day, as she worked as a sales clerk, she had another one. She left the main area of the store and went to the back to calm down. Her store manager suggested that she see a doctor, which she did. The complainant received a prescription for medication and returned to work.

She said, however, the store manager's attitude towards her changed, alleging that she was watched more closely and not given as much time on the sales

floor but rather was assigned "stock work". Within two months of the incident, she was terminated on the grounds of poor performance.

The complainant believed she had been discriminated against and had been treated differentially because of her mental disability.

A pre-complaint resolution was reached in which the owner of the store, while denying there was an issue of differential treatment, agreed to a voluntary resolution of a payment of $250.00 (equal to one week's pay). He also agreed to have the store manager attend the next Human Rights Commission Employment Workshop.

Sex, including pregnancy, or circumstances related to pregnancy

Sex - Breast Feeding - Pre-complaint Resolution
During a family dinner at a local restaurant, one family member, a young mother, began breastfeeding her baby. Apparently a waitress approached and informed her that the restaurant did not allow breastfeeding. The young woman said she was asked to breastfeed in the washroom.

The woman contacted the Commission and requested that contact with the restaurant management be made on an informal basis to discuss her concerns.

The intake worker spoke with the the restaurant's manager about *The Code's* requirement that service providers provide reasonable accommodation for nursing mothers. The manager stated that the restaurant would now allow breast-feeding on the premises. He also wrote a letter of apology and provided a gift certificate to the customer.

"It is never too late to give up on our prejudices."
Henry David Thoreau

Sex - Harassment - Mediation
The complainant was a woman who worked for a company over a period of five years. She said that a new manager subjected her to a series of unwanted sexual comments and advances in the workplace for nearly 18 months, before her employment was terminated.

The complainant alleged that the harassment had begun with off-colour jokes, which she had confronted the manager about. She claimed he then began calling her "sweetie" and blowing her kisses. She also alleged that he wanted to take her picture with a digital camera he was using for work related matters. She claimed he told her he could make changes to the picture on his computer, such as attaching a naked body to her head.

The woman contacted the Commission and filed a formal complaint. The company owner was interested in a voluntary resolution.

A mediator was able to help the parties reach an agreement. The settlement involved the complainant receiving $3,000 in general damages for loss of dignity and self-respect, and a positive letter of reference.

Sex - Pregnancy - Board Directed Mediation
In May, a receptionist advised her employer that she was pregnant and due in November. In July, however, her pregnancy was terminated due to complications.

The complainant requested five weeks medical leave. Rather than granting the woman leave, however, her employer terminated her employment and hired another receptionist.

It was alleged by the complainant that rather than reasonably accommodating her need for medical leave due to circumstances related to pregnancy, her employer had terminated her employment.

The employer responded that she could not reasonably be expected to fill a temporary position, which required training and experience, on such short notice.

The complaint was investigated and a report given to the Board of Commissioners. The Board directed that mediation be undertaken; if a resolution could not be reached, the matter would proceed to adjudication.

One of the Commission mediators assisted the parties in reaching a settlement. The complainant received $1,000 in general damages, which was intended to compensate for loss of dignity and self-respect.

Age

"I have a dream that my four children will one day live in a nation where they will not be judged by the colour of their skin but by the content of their character."
Martin Luther King Jr.

Age - Pre-complaint Resolution
A sixteen-year-old student wanted to submit an application for part-time work at a national retail company. She was asked to complete a computerized profile survey. One of the first questions was "Are you over eighteen?" As soon as she answered "no", a window appeared on the screen, informing her that she would not be considered for employment.

The intake worker contacted the district manager of the store who indicated that the company's head office in Ontario provided the survey. He was unaware of the difference with Manitoba laws. In Manitoba there is no age restriction on discrimination in employment (unless an employment opportunity relates to certain jobs, such as serving liquor or working in an adult video store). However, there is no legal requirement to be eighteen or over for other types of work such a gas station attendant or store clerk.

The manager agreed to immediately discontinue the discriminatory practice and to ensure the survey conformed with Manitoba laws. He was sent a copy of the Commission's Pre-Employment Inquiries Guidelines. The employer provided a letter of apology to the complainant as well as a $40 gift certificate.

Age - Pre-complaint Resolution
An eighty-year-old woman was surprised when she called to make an appointment at a clinic. She claimed that the receptionist asked her age, and when she replied that she was eighty, the receptionist told her that the clinic did not accept patients over 65 years. She relayed this information to her daughter-in-law who was a client at the same clinic. The daughter-in-law contacted the Commission and agreed to have an intake officer call on an informal basis.

The respondent was informed of the complainant's concern with the apparent age discrimination in the provision of services. The respondent agreed to alter its practice so as to provide services to patients in any age bracket. The

complainant called the Commission later and advised that the clinic was accepting clients of all ages and she was satisfied with the resolution of her concern.

Age - Smoking By-law

The City of Winnipeg's smoking by-law came into effect in January 2002 banning smoking in establishments, which allowed minors on the premises. A total of 18 complaints were filed with the Manitoba Human Rights Commission. The issues raised in the complaints ranged from excluding children from the premises, to employers who had terminated the employment of those under eighteen because of the new by-law.

Of these complaints, one was abandoned, 11 were withdrawn, 3 were settled and 3 were still under consideration at the end of December 2002.

Ancestry

Ancestry - Pre-complaint Resolution

The complainant, an Aboriginal woman, was shopping at a retail store with her young grandson. The children's toy area had toys scattered about. According to the complainant, a clerk approached her and said something to the effect of, " Why do you people make such a mess?" The woman felt unfairly blamed for the state of the toy area and interpreted "you people" as a reference to her ancestry.

She brought her concerns to the Commission and with her permission, the district manager of the store was contacted. After investigating the matter he apologized and provided the woman with a $50 gift certificate. As well, he spoke directly to the employee, and later to all his managers, about the issue raised in this complaint. He also instructed his managers to have similar discussions with their employees. The woman was satisfied with this outcome.

Family Status

Family Status - Mediation

The complainant's girlfriend was moving out of a rented house. The complainant, who had four children, expressed an interest in renting it. She claimed she spoke to the owner of the house and he agreed to let her have it.

"To know the road ahead, ask those coming back."
Chinese Proverb

A few days later however, she said her husband told the homeowner that they had four children. According to her husband, the owner told him that four children were too many and he didn't want the house damaged.

The woman believed that she was denied the opportunity to rent the house because of her family status.

The respondent was interested in resolving the matter through mediation. According to him, the house was too small for all the children and the current tenants had decided not to move.

Through mediation, the following agreement was reached. The landlord provided a letter of apology and agreed to advise the complainant if he became aware of any suitable rental accommodations in the next six months.

Source of Income

Source of Income - Pre-complaint Resolution

A single parent who was working and receiving social assistance wanted to find an apartment closer to her children's school. She found one, but said the caretaker told her that she had to arrange for the rent to be paid directly from social services. She said her social worker told her that this could not be done because she also was working. She felt she was going to lose the apartment and believed she was being discriminated against because of her source of income.

When an intake worker contacted the agency, the information provided suggested that the only reason the condition had been imposed was because of its past experience with tenants on social assistance. No information relating to the complainant had been obtained. The agency withdrew its requirement that the woman's rent be paid directly from social services, and her application to rent the premises was approved.

Religion or creed, or religious belief, religious association or religious activity

Religion - Mediation

The complainant is a Jehovah Witness who was working part-time in a group home for adults with developmental disabilities. When he was interviewed for the job, he said he had made his employer aware of his religion, and had given some examples of things that he would not feel comfortable doing.

There were no incidents during his first few months, but around Christmas he was asked to take some of the clients to a Christmas concert at a church. Jehovah Witnesses do not celebrate Christmas, and the complainant tried to explain his discomfort to his supervisor, without success. He said he was told to put his religion aside. In the end, he went to the concert but felt very uncomfortable.

"All progress occurs because people dare to be different."
Harry Miller

Shortly afterward, the complainant was asked to bake a birthday cake for one of the residents. He said that he had explained to his supervisor that he did not celebrate birthdays and had tried to suggest alternative ways of getting the task done. Once again he said he was told to set his religion aside. This time the conversation escalated into an argument and another supervisor was called. The complainant resigned and filed a complaint with the Commission.

The director of the organization did not dispute what had happened and the supervisors admitted that they were not aware of their duty to consider all reasonable options to accommodate the complainant's religion.

The settlement included $4,000 in general damages and a reasonable accommodation training session was provided to the supervisors and management of the organization by the Manitoba Human Rights Commission.

Sexual Orientation

Sexual Orientation - Pre-complaint Resolution

The complainant and his partner are gay. They claimed that during the last few weeks of their tenancy, their caretaker referred to them in derogatory, homophobic terms. They said that employees of the moving company they hired heard the caretaker make similar remarks.

The complainant was concerned because the caretaker was scheduled to be present for an apartment inspection. He agreed to a pre-complaint contact with the owner of the property management company.

A call was made to the owner who was aware of the situation. He apologized and assured the complainant that the caretaker had been warned not to repeat such behaviour, or he would face termination. Further, he assured the complainant that the caretaker would not be present at the inspection. After speaking with the intake worker, he also agreed to have a policy sent to tenants and employees on the subject of harassment. He received a sample policy and stated that he would incorporate it into the leasing materials given to new tenants as well as to current tenants at lease renewal time. The complainant was very pleased with this outcome.

Analogous Grounds

Criminal Record - Pre-complaint Resolution

Although individuals with criminal records are not specifically designated as a protected group, there is a provision in *The Code* for members of groups, which have been historically disadvantaged, but not listed under Section 9(2) of The Code, to file a human rights complaint.

"I may not have gone where I intended to go, but I think I have ended up where I intended to be."

Douglas Adams

The complainant was an apprentice technician with a criminal record. Seven years earlier he was convicted of possession of narcotics and fined $300.00.

His union referred him to an employment opportunity. When he arrived at the potential employer's office, however, he was given a request form for a criminal record check as part of the employment process. He took the form to the police station, where he was informed that it would take up to ten days, as there was a conviction to report.

He returned to the potential employer's office and explained about the delay. He said he told the person there that he had a conviction and it was for possession of marijuana seven years ago. According to the complainant, the employee then told him that his application would not be considered because of the conviction.

Although he quickly found other employment, he brought his concerns to the Commission. He said that he did not want others to be denied employment for a minor criminal offense. He agreed to try a pre-complaint resolution. The director of human resources explained that there was a zero tolerance policy on all criminal convictions, which involved narcotics or assault. There was however, an appeal process that could result in an exception made. The complainant claimed that he had not been informed of this opportunity.

As a result of this incident, the complainant received a letter of apology and a commitment was made by the employer to include information about the policy and the appeal avenue whenever a request for a criminal record check is made.

The Commission's criminal record policy is available through the Commission offices.

University Monitoring Reports

University of Winnipeg

The University of Winnipeg has submitted a second report pursuant to an agreement reached in May 2001.The report provided hiring data within academic and administrative ranks during the year ending June 30, 2003, as well as information regarding special measures undertaken by the University which had the objective of "... improving the status of all women on Campus in matters concerning their equitable treatment."

In an effort to broaden the range of individuals and organizations receiving notice of employment opportunities, the link to faculty employment opportunities was established on the University's website. A search consultant firm, hired to conduct searches for two senior positions, is operated by a woman who ensured that a wide range of women's groups and organizations were contacted about the positions. The Employment Equity Officer (Executive Director of Human Resources) is involved in the recruitment of all middle or senior management positions, including the President. Eight employment equity consultants are available to assist search committees, and the Employment Equity Officer for the University may be consulted should any substantive equity issues arise.

"An invasion of armies can be resisted, but not an idea whose time has come."
Victor Hugo

Multi-year contracts were negotiated with each of the four on-campus unions during 2002-2003. The University of Winnipeg Faculty Association Collective Agreement now provides for paid parental leave for its members.

An internal workplace diversity survey, mentioned in last year's Annual Report, was completed. It will assist the University to set employment equity goals on a department by department basis.

The University also participated in a feasibility study on the potential for expanding its current daycare services. The findings will be reviewed during a planning process, which is now underway within the University.

The University has also provided information regarding the number of "new hires" in the academic ranks during the year. By way of background information, in 1997, the Commission conducted a statistical analysis, which showed that, within the National Occupational Classification Group "university teachers", the representation rate of women at the University of Winnipeg was slightly under the national representation rate of 29 %. However, in the last 2 years, 46% of the "new hires" in the academic ranks were women. Moreover, progress has been made in hiring women for tenure-track positions. In the Commission's 2001 Annual Report, concern was expressed because only 2 women had been hired for the 7 available tenure-track positions in the previous year. Last year, however, a more encouraging trend was noted, in that women were hired to fill 5 of 11 tenure track positions.

In 1997,the Departments of History and Psychology had a particularly low representation of women, when assessed against the availability of qualified graduates in the external workforce. The representation of women in the Psychology Department has increased from 21% in 1997, to 36% in 2002. Progress was made in the History Department, as well, which reported that 50% of its tenure track positions are now filled by women.

In summary, the most recent report from the University of Winnipeg showed that it continued to implement employment equity initiatives, and that modest progress has been made in the recruitment and retention of women within its academic and administrative ranks. It is hoped that this progress will continue in the coming year.

Brandon University

For the fourth time, Brandon University has submitted hiring data for the previous year to The Manitoba Human Rights Commission. The data has been reviewed and a summary is included in this annual report, pursuant to a settlement agreement reached in 1999. The objective in reviewing the hiring data is to determine whether progress has been made toward rectifying the historic under-representation of women in faculty and administrative positions, which was acknowledged by the University at the time the settlement was reached.

"It is wise to direct your anger towards problems - not people; to focus your energies on answers - not excuses."
William Arthur Ward

Hiring data provided for the year ending August 31, 2002 indicated a total of 32 "new hires", of which 15 were females (46.8%). This represents progress over the previous year when only 7 out of 19 new hires were females (31%).

In 1997 the Commission undertook a statistical analysis, which compared the availability of qualified women in the external workforce to the number of women in the academic ranks at Brandon University on a department by department basis. According to the data gathered at that time, the Faculty of Science was of particular concern, in terms of under-representation of women, and that pattern continued throughout the past 3 years. Some progress was made last year, however, when there were 4 women out of a total of 9 "new hires".

It was also encouraging to note that 2 female academic deans were reappointed for additional 5-year terms.

Although modest progress can be noted in a review of the hiring data provided, Brandon University has not yet reported any employment equity initiatives, nor have equity targets for each department been identified. Next year's Annual Report will pay particular attention to steps taken by the University toward fulfilling their previous commitment in this area. As noted in the last Annual Report, the Commission has suggested that consideration should be given to the implementation of special measures, if real progress is to be achieved in the recruitment, hiring and retention of women in faculty and administrative positions.

Legal Proceedings

The two following complaints proceeded to a hearing before an adjudicator in 2002. One other was settled before the adjudicator completed a written decision.

Sexual Harassment in the Workplace

A former employee of a residential care facility filed a complaint against her employer for failure to terminate sexual harassment by a co-worker. An investigation followed and an independent adjudicator was designated by the Minister of Justice to hear the complaint.

The adjudicator found that a caretaker subjected the care worker to sexual harassment and that management was aware there was a problem and made no attempt to rectify it. He found also that the complainant's dismissal from her job was related to her disclosure of the harassment.

"Never look down on somebody unless you are helping him up."
Jesse Jackson

The respondent was ordered to pay the complainant 12 weeks wages plus $4,000 in general damages for injury to dignity, feelings and self-respect. The adjudicator also ordered that a harassment policy acceptable to the Manitoba Human Rights Commission be prepared, adopted and implemented expeditiously. As well, the Commission was granted a monitoring order since the offending maintenance man was still employed at the Home at the time of the decision. The respondent has filed an application for a judicial review, which remains outstanding.

The Manitoba Human Rights Code requires employers to take reasonable steps to prevent or terminate harassment in the workplace, about which they knew or ought to have known.

Woman Faces Discrimination in Non-Tradition Job

In December 2002 an adjudicator found that that *The Manitoba Human Rights Code* had been contravened and that a construction worker had been discriminated against while she was employed. The owner of the construction company did not attend the hearing.

The complaint was filed with the Commission alleging discrimination. Specifically, the woman claimed that the terms and conditions of her employment, her work assignment, dress requirements and the decision to lay her off, were unreasonably based on her sex.

According to the adjudicator, the evidence established that the complainant was denied the opportunity to work on an out of town project because she was a woman and was also laid off although there was apparently work available, and other male employees were not terminated.

In addition to lost wages and damages for injury to dignity, feelings and self-respect, the adjudicator also ordered exemplary damages. In her decision she wrote, "It is challenging enough for a young woman to try and work in a non-traditional occupation and this attitude and deliberate behaviour on the part of the respondent does suggest an intent to denigrate and thereby merits an exemplary damage award."

The company owner was ordered to pay a total of $3,470 for lost wages, general damages, exemplary damages and expenses incurred by the complainant to attend the hearing.

Raising Awareness

The Manitoba Human Rights Code states that "it is important that educational programs assist Manitobans to understand all their fundamental rights and freedoms as well as their corresponding duties and responsibilities to others." The Commission therefore, has continued to expand its educational activities by using pamphlets, the Internet, videos, presentations, workshops and personal contacts.

Publications

The MHR Connections Bulletin arrives monthly at the doors, computers and fax machines of subscribers. Its focus remains human rights news, issues, coming events and profiles. The Connections Bulletin also serves as a popular handout at the Commission's outreach activities.

News Releases

In an effort to keep the public informed, the Commission doubled the number of news releases sent out during the year, compared to past years. Topics included adoption rights of same sex couples, extension of property laws to common-law couples, Manitoba Human Rights rulings, the Youth Conference and celebrity guests talking to Manitoba students about bullying and harassment in the Commission's chat-room. These news releases resulted in extensive media coverage of the Commission and its work.

Website
www.gov.mb.ca/hrc

Students were the focus of the Commission's website in 2002. In an effort to reach young people, the Commission decided to use the medium students were most comfortable with and set up a video on bullying and a corresponding monitored chat-room for students to discuss harassment in schools. Guests in the chat-room included The Honourable Minister of Justice Gord Mackintosh, the Honourable Minister of Labour and Immigration Becky Barrett, singer Andrea Henry of Sugar Jones, writer/performer Ian Ross and Olympic medallist Clara Hughes.

"The beginning of knowledge is the discovery of something we do not understand."
Frank Herbert

The number of 'hits" to the website increased dramatically, going from less than 5000 per month to over 10,000.

The website continues to offer human rights information such as how to file a complaint, on line publications, and decisions.

Workshops/ Seminars

The Commission's highly successful seminars and workshops continued throughout 2002. The full day employment workshop was revamped and now provides participants with the most up-to-date information on human rights in employment.

Another very popular seminar is Reasonable Accommodation in the Workplace. This workshop offers employers practical advice to employers on how to deal with accommodation, which is a complex area of human rights legislation. Other workshops and seminars offered in 2002 included Human Rights Issues for Non-Profit Organizations, Recent Developments in Human Rights Laws and Harassment in the Workplace. In 2002, 160 people participated in the various workshops offered by the Commission.

Presentations

Every year the Commission staff responds to requests from businesses, organizations, governments and educational institutions and delivers human rights presentations. These presentations take place in Winnipeg as well as

rural and northern Manitoba. The Commission reached over 5,500 people around the province and delivered more than 150 human rights presentations with audiences ranging in size from 10 to 400 people.

Outreach

"Make sure you have finished speaking before your audience has finished listening."
Dorothy Sarnoff

The Commission expanded its outreach activities during 2002. Although such activities are always impacted by financial restraints, the Commission was able to develop arrangements on a cooperative basis with community organizations for human rights officers to be present in the community more frequently. A human rights officer began attending the St. Boniface Service Centre one-day each week, to offer bilingual outreach and intake services. As well, a human rights officer began attending the Aboriginal Centre, the Manitoba Metis Federation offices, and the St. Laurent Municipal Centre once a month. The human rights officer in the north continues to travel extensively and holds regular office days in Friendship Centres and other community offices across Northern Manitoba.

The Commission also expanded its outreach activities to include display tables at the legislature on International Women's Day, at The Forks on Aboriginal Day and in the Commission's Winnipeg office on Elimination of Racism Day.

Youth Conference

The second annual Youth Conference was held on December 6th, in Winnipeg and was attended by over 150 students. This one-day conference was held in celebration of International Human Rights Day. This year however, the actual conference fell on the sad anniversary of the Montreal Massacre. Vice Chairperson Jerry Woods asked the students to take a moment and reflect on the National Day of Remembrance and Action on Violence Against Women and invited a student to light a candle in memory of the fourteen women who died that day in 1989.

The goal of the Youth Conference is to raise awareness among senior level students of their rights under the *Human Rights Code*. Commission staff presented workshops on four topics: Working Blues (employment), Pride and Prejudice (homosexuality), Sticks and Stones (harassment) and Not So Trivial Pursuit (human rights quiz). The Conference also had a video contest and the students were entertained by music and dance performed by "Burnt". This group performed their unique combination of blues, jazz, folk, contemporary, tribal and Indigenous music while two First Nations dancers joined in with an energetic form of traditional dance. Once again the students evaluated the Youth Conference as a great success.

A production company handed out three cameras to students who in turn agreed to videotape parts of the conference. The resulting video was produced by Allmedia Inc. and placed on the Commission's website.

Awards

The Manitoba Human Rights Commission, the Canadian Human Rights Commission and the Community Legal Education Association jointly sponsored the Commitment Award luncheon on December 10th in celebration of International Human Rights Day.

A Winnipeg activist for disabled persons received the 2002 Commitment Award for advancing human rights. Jim Derksen, whose dedication and energy in working to ensure equality for persons with disabilities spans more than three

decades, was presented the award by Justice Minister Gord Mackintosh.

Mr. Derksen was born in Morris, Manitoba and became disabled during the polio epidemic of 1953. He has used a wheelchair for personal mobility ever since. He has participated in the founding, and served as National Chairperson, of the Council for Canadians with Disabilities and the Canadian Disability Rights Council. Mr. Derksen lives in Winnipeg where he works for the Manitoba Government.

2002 Commissioners

Commissioners represent the geographic, cultural, social and economic profile of Manitoba. They are appointed for a three-year term and serve on a part time basis. There are ten Commissioners, including a Chairperson and a Vice-Chairperson.

Chairperson

Janet Baldwin taught law at the University of Manitoba for 31 years and was involved in equity and diversity issues with the Canadian Association of University Teachers and at the University. She served as Chair of the President's Advisory Council on Women and as the Director of the Women's Secretariat and revised the University's sexual harassment and human rights policies. Currently Janet is a member of an Agency Liaison Team with the Red Cross for the United Way Community Investment allocation. In 2002 she was elected President of the Canadian Association of Statutory Human Rights Agencies. Janet is married and has two children.

Vice-Chairperson

Jerry Woods is a proud member of the Couchiching First Nation. He has been a labour and social activist all of his working life, which began when he was only fifteen years old. Over the following twenty-five years he worked as a papermaker at the Boise Cascade paper mill in Fort Frances, Ontario. For twenty of those years he served as an Officer with the Local Union. In 1989 he became a full time National Representative for the Communications, Energy and Paperworkers Union. Jerry retired in 2002.

"Injustice anywhere is a threat to justice everywhere."
Martin Luther King Jr.

Roberta Frederickson is a Shop Steward with the Canadian AutoWorkers. She is a long time employee with the Fort Garry Hotel in Winnipeg and has extensive experience in workplace issues. She facilitates human rights and respectful workplace discussions for CAW members. Her interests include human rights, child advocacy and the issues surrounding domestic violence and sits on the Steering Committee for the Manitoba Childcare Coalition. Roberta has one daughter.

Yvonne Peters has a Bachelor of Arts and a Bachelor of Law from the University of Saskatchewan and a Bachelor of Social Work from the University of Regina. She practices equality rights law in Winnipeg, providing legal consultation and advice to unions, community groups, human rights organizations, the corporate sector and governments. Her community work includes serving as a member of the Equality Rights Panel of the Court Challenges Program and sitting on the Board of the Women's Health Clinic.

Fausto Yadao is the former Dean of Student Affairs at Red River College. He was also the Director of Regional Centres and Distance Education. In 1990, he led the Red River Task Force on Services to Aboriginal and Multicultural Communities. Fausto is a Board Member of the United Way and Board Member and Fundraising Co-ordinator for the Philippine-Canadian Centre of Manitoba. He is a recipient of the Golden Jubilee Medal for community service and has two daughters.

Robin Dwarka is the Director of Administration for Legal Aid Manitoba. Robin is a Certified Management Accountant (CMA) and has a Bachelor of Commerce (Honours) from the University of Manitoba. She is a member of Toast Masters International and is treasurer and a performing member of the Winnipeg Steel Orchestra. She is also a representative of the Trinidad and Tobago Society to the Council of Caribbean Organizations of Manitoba.

New

M.V. Naidu is the past Chair of the political science department and a professor at Brandon University. The recipient of many honours such as the Canadian government's citation for Citizenship and the Fulbright Scholarship Grant, Professor Naidu is also the past president of the Canadian Peace Research and Education Association and the Canadian Asian Studies Association. Well known for his community involvement, he founded the West Manitoba Multicultural Council, the Citizen's Committee for Medicare and the Civic Affairs Association of Brandon. He is the editor of an international journal *Peace Research* and writes a regular column for the Brandon Sun.

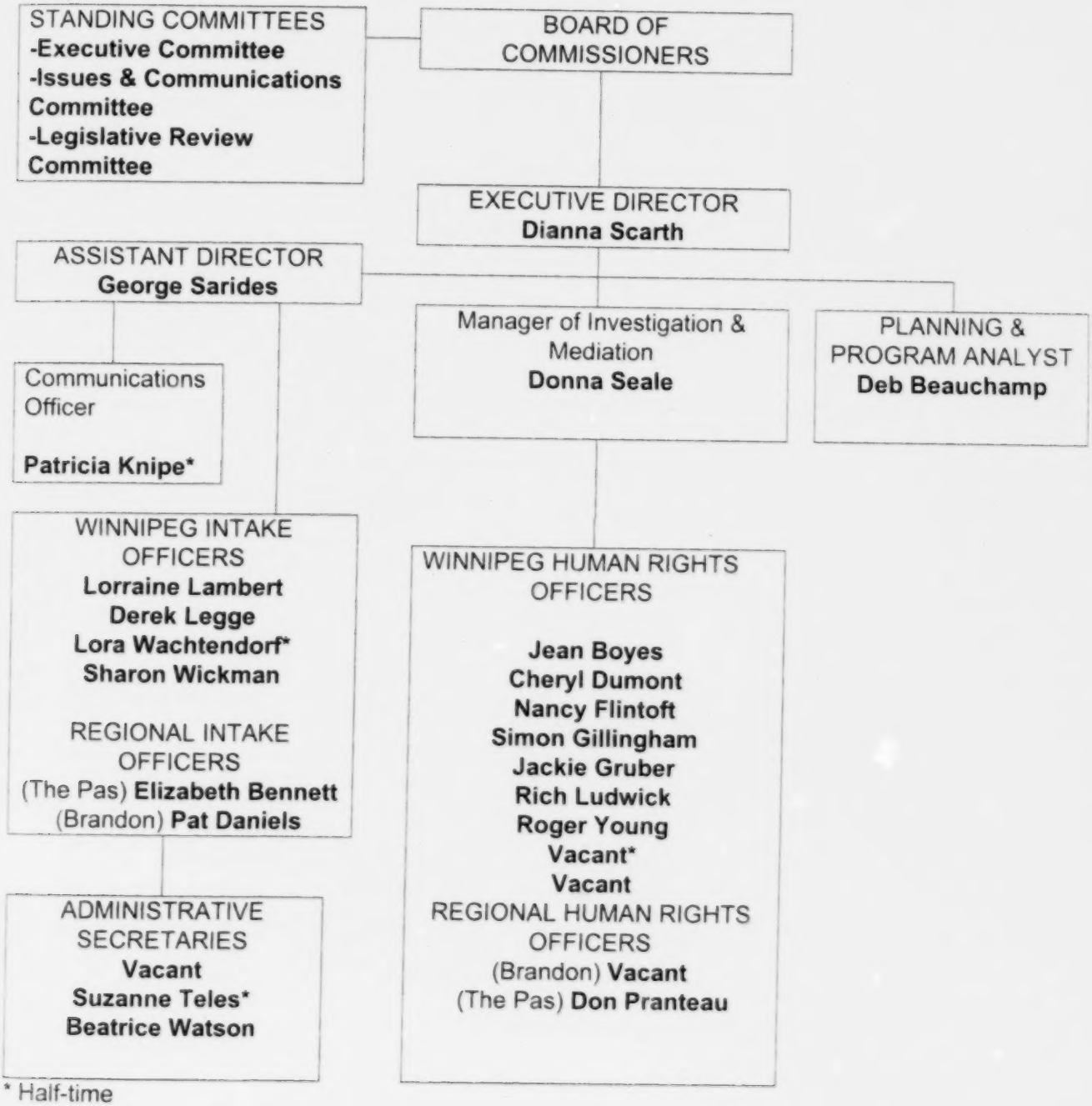
"No pessimist ever discovered the secret of the stars, or sailed to an unchartered land, or opened a new doorway for the human spirit."
Helen Keller

Sheena Rae Reed was born and raised in Flin Flon and her love of the North resulted in her returning to her hometown after receiving her Arts Degree from the University of Manitoba and studying two years of law. Once she returned to Flin Flon, she began working in social services and today she works with Child and Family Services. For the last fourteen years Sheena has coached girls' gymnastics and has been involved in Big Brothers/Big Sisters. She is the President of the Flin Flon Friendship Centre's Board of Directors and the 1st Vice President of the Manitoba Association of Friendship Centres.

Elliot Leven is a lawyer by profession and his preferred areas of practice are labour and employment law and Aboriginal law. He is an active member of Winnipeg's gay and Jewish communities and is the past chair of the Gay and Lesbian Issues Subsection of the Manitoba Bar Association. He is also a veteren board member of the Rainbow Resource Centre. As the former editor of the Jewish Post, Mr. Leven continues to be active in the Jewish Community and is the president of Camp Massad, a Hebrew immersion residential camp.

Ajit Kaur Deol who immigrated to Canada in 1967, is credited with developing the Caroline McMorland School for the Mentally Handicapped in Marathon, Ontario, from a church basement operation. This program is now integrated into the local high school system. Today she is a retired teacher and continues to be involved in her community. Among her many activities Ajit is the President of the East Indian Support and Advocacy Group, a position she has held since 1993. This year, Ajit was invested into the Order of Manitoba, the province's highest honour.

MANITOBA HUMAN RIGHTS COMMISSION ORGANIZATION CHART



* Half-time

**.7 time

Statistics

Pre-complaint dispositions 2002:

Activity	# of Files	%
13(1) Services	25	27.78
14(x) Employment	43	47.78
16(1) Housing	8	8.89
19(1) Harassment	13	14.44
-Employment	(11)	(12.22)
-Services	(1)	(1.11)
-Housing	(1)	(1.11)
20(1) Reprisal	0	0.00
TOTAL (90)	**90**	**100**

Grounds	# of files	%
Age	5	5.55
Ancestry	9	10.00
Disability	45	50.00
National Origin	0	0.00
Marital / Family	2	2.22
Political Belief	0	0.00
Religion	4	4.44
Sex (incl. Pregnancy)	16	17.80
Sexual Orientation	4	4.44
Source of Income	4	4.44
Other (Undifferentiated)	1	1.11
Total (90)	**90**	**100**

Formal Complaints Registered 2002 by Activity

Activity	# of complaints	%
13(1) Services	45	19.65
14(x) Employment	135	58.95
16(1) Housing	6	2.62
19(1) Harassment	38	16.60
-Employment	(37)	(16.16)
-Services	(1)	(.44)
-Housing	(0)	(0.00)
20(1) Reprisal	5	2.18
15, 17, 18 Other	0	0.00
Total (229)	**229**	**100**

Formal Complaints Registered 2002 by Grounds

Grounds	# of complaints	%
Age	29	12.66
Ancestry	29	12.66
National Origin	1	0.44
Disability	75	32.75
Marital / Family	10	4.37
Political Belief	0	0.00
Religion	5	2.18
Sex (incl. pregnancy)	69	30.13
Sexual Orientation	4	1.75
Source of Income	0	0.00
Other	7	3.06
Total (229)	**229**	**100**

Total Pre-Complaint Resolutions and Formal Complaints Registered 2002 by Activity

Activity	**# of matters**	**%**
13(1) Services	70	21.94
14(x) Employment	178	55.79
16(1) Housing	14	4.40
19(1) Harassment	51	15.99
-Employment	(48)	(15.05)
-Services	(2)	(0.63)
-Housing	(1)	(0.31)
20(1) Reprisal	5	1.57
15, 17, 18 Other	1	0.31
Total (90+229=319)	**319**	**100**

Total Pre-Complaint Resolutions and Formal Complaints Registered 2002 by Grounds

Grounds	# of matters	%
Age	34	10.66
Ancestry	38	11.91
National Origin	1	0.31
Disability	120	37.62
Marital / Family	12	3.76
Political Belief	0	0.00
Religion	9	2.82
Sex (incl. pregnancy)	85	26.65
Sexual Orientation	8	2.51
Source of Income	4	1.25
Other (Undifferentiated)	8	2.51
Total (319)	**319**	**100**

FORMAL COMPLAINTS FILED

1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001
245	*265*	*216*	*149*	*150*	*169*	*218*	*308*	*262*	*252*	*261*	*241*

2002											
229											

Disposition of Formal Complaints by Activity based on complaints closed in 2002

Activity (# of Complaints)	Pre-investigation negotiation	Settled in Investigation/ Negotiation*	Withdrawn/ Abandoned	Dismissed	Settled in Directed Mediation	Referred to Adjudication	Settled by parties	Terminate Other
13(1) Services	4	5	23	13	4	1	2	2
14(x) Employment	23	10	39	50	16	16	15	2
15(1) Contracts	0	0	0	1	0	0	0	0
16(1) Housing	1	0	1	5	0	0	0	0
18 Signs	0	0	0	2	0	0	0	0
19(1) Harassment	5	1	12	16	3	2	0	0
-Employment	(5)	(1)	(11)	(14)	(3)	(2)		
-Services	(0)	(0)	(1)	(2)	(0)	(0)		
-Housing	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)		
20(1) Reprisal	1	1	1	3	0	0	0	0
Totals (279)	**34**	**17**	**76**	**89**	**23**	**19**	**17**	**4**

*The figures reported in the "Settled in Investigation/Negotiation" section include the number of formal complaints that were settled during investigation or mid-investigation negotiation.

Disposition of Formal Complaints by Grounds based on complaints closed in 2002

Grounds (# of Complaints)	Pre-investigation mediation	Settled in Investigation/ Negotiation*	Withdrawn/ Abandoned	Dismissed	Settled in Directed Mediation	Referred to Adjudication	Settled by parties	Terminate Other
Age	4	2	16	10	3	1	1	1
Ancestry	1	1	11	16	1	0	2	2
National Origin	0	0	4	1	2	0	0	1
Disability	11	9	22	30	8	2	13	0
Marital / Family	4	0	2	2	1	0	0	0
Political Belief	0	0	0	1	1	0	0	0
Religion	2	0	3	0	1	0	0	0
Sex	11	4	14	28	6	16	1	0
Sexual Orientation	0	0	2	1	0	0	0	0
Source of Income	0	0	0	1	0	0	0	0
Undifferentiated	1	1	3	1	1	0	0	0
Totals (283)**	**34**	**17**	**77**	**91**	**24**	**19**	**17**	**4**

*The figures reported in the "Settled in Investigation/Negotiation" section include the number of formal complaints that were settled during investigation or mid-investigation negotiation.

** Note that some complaints include multiple grounds and the figure in "(#)" indicates the total number of grounds in all complaints filed.

LA COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE DU MANITOBA

THE MANITOBA HUMAN RIGHTS COMMISSION

L'égalité des chance

RAPPORT ANNUEL 2002

Élimination de la discrimination

Site Web bilingue

www.gov.mb.ca/hrc

La Commission
des droits de la personne du
Manitoba

Winnipeg
175, rue Hargrave, 7e étage
Winnipeg (Manitoba) R3C 3R8

Tél. : (204) 945-3007
Sans frais : 1-888-884-8681
ATME : (204) 945-3442
Téléc. : (204) 945-1292
Courrier électronique : hrc@gov.mb.ca
Nous acceptons les appels à frais virés

Brandon
Édifice du gouvernement provincial
340, rue Ninth
Brandon (Manitoba) R7A 6C2

Tél. : (204) 726-6261
Sans frais : 1-800-201-2551
ATME : (204) 726-6152
Téléc. : (204) 726-6035
Nous acceptons les appels à frais virés

Le Pas
Centre de commerce Otineka, 2e étage
C.P. 2550
Le Pas (Manitoba) R9A 1M4

Tél. : (204) 627-8270
Sans frais : 1-800-676-7084
ATME : (204) 623-7892
Téléc. : (204) 623-5404
Nous acceptons les appels à frais virés

THE MANITOBA
HUMAN RIGHTS
COMMISSION

LA COMMISSION DES
DROITS DE LA PERSONNE
DU MANITOBA

2002

Procureur général
Ministre de la Justice

Palais législatif,
bureau 104
Winnipeg (Manitoba) CANADA
R3C 0V8

Son Honneur
L'honorable Peter. Liba, C.M.
Lieutenant-gouverneur du Manitoba

Monsieur le Lieutenant-gouverneur,

J'ai le privilège de présenter à Votre honneur le rapport annuel de la Commission des droits de la personne du Manitoba pur l'année 2002.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Lieutenant-gouverneur, l'expression de mon profond respect.

Le ministre,

Gord Mackintosh

THE MANITOBA HUMAN RIGHTS COMMISSION

LA COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE DU MANITOBA

Monsieur God Mackintosh
Ministre de la Justice et procureur général
Palais législatif
Winnipeg (Manitoba) R3C 0V8

Monsieur,

Nous avons le privilège de vous adresser le repport annuel de la Commission des droits de la personne du Manitoba pour l'année civile se terminant le 31 décembre 2002.

C'est avec notre profond respect, Monsieur le Ministre responsable de l'administration du *Code des droits de la personne du Manitoba*, que nous vous soumettons ce document.

La présidente,

Janet Baldwin

7TH FLOOR, 175 HARGRAVE STREET, WINNIPEG MANITOBA R3C 3R8
(204) 945-3007 TOLL FREE 1-888-884-8681 FAX: 945-1292 TTY: 945-3442
E-MAIL: hrc@gov.mb.ca WEBSITE: www.gov.mb.ca/hrc

Table des matières

Le Code des droits de la personne	*2*
Message de la présidente	*3*
Rapport de la directrice générale	*5*
Dépôt des plaintes	*8*
Aperçu	*9*
Règlements	*10*
Rapports de surveillance des universités	*15*
Poursuites	*17*
Sensibilisation	*18*
Commissaires de 2002	*21*
Organigramme de la Commission	*23*
Statistiques	*24*

Le Code des droits de la personne du Manitoba

En 1987, le gouvernement provincial a adopté le *Code des droits de la personne du Manitoba* actuel. En vertu du *Code*, la protection englobe tous les âges. Le *Code* interdit la discrimination non justifiée reposant sur les motifs suivants :

- Ascendance
- Âge
- Milieu ou origine éthnique
- Religion ou croyance, croyances religieuses, associations religieuses ou activités religieuses
- Nationalité ou origine nationale
- Sexe, y compris la grossesse ou les circonstances se rapportant à la grossesse
- Caractéristiques fondées sur le sexe
- Orientation sexuelle
- État matrimonial ou statut familial
- Source de revenu
- Convictions politiques, associations politiques ou activités politiques
- Incapacité physique ou mentale

Les membres des autres groupes qui ont été habituellement désavantagés, mais qui ne sont pas énumérés ci-dessus, peuvent être en mesure de déposer une plainte reposant sur des motifs analogues.

La Commission des droits de la personne du Manitoba a pour mandat d'atteindre l'égalité des chances et d'éliminer la discrimination dans les secteurs du logement, de l'emploi, des contrats et des services offerts au public. La plupart des activités qui se déroulent au Manitoba sont de compétence provinciale. Toutefois, les plaintes se rapportant à des entreprises réglementées par le gouvernement fédéral, telles que les lignes aériennes, les banques, les télécommunications, les terres domaniales exclusivement réservées aux Autochtones, et la fonction publique fédérale devraient être soumises à la Commission canadienne des droits de la personne.

La Commission des droits de la personne du Manitoba est autorisée à jouer le rôle de médiateur et à faire enquête sur les plaintes concernant la discrimination, à soumettre des causes à l'arbitrage, à donner des opinions consultatives qui lient les parties, à offrir des activités éducatives au public et à promou voir les droits de la personne.

Énoncé de mission

La Commission des droits de la personne du Manitoba a le mandat d'atteindre l'égalité des chances et d'éliminer la discrimination.

Conseil des commissaires

Janet Baldwin
Présidente

Jerry Woods
Vice-président

Commissaires

Roberta Frederickson

Yvonne Peters

Fausto Yadao

Robin Dwarka

M.V. Naidu

Sheena Rae Reed

Elliot Leven

Ajit Kaur Deol

Ministre
L'honorable
Gord Mackintosh

Message de la présidente

Le visage de la Commission des droits de la personne du Manitoba a encore changé en 2002, avec l'échelonnement des mandats des commissaires. Nous avons accueilli au sein du Conseil Ajit Deol, Elliot Leven, le professeur Mumulla V. Naidu et Sheena Rae Reed, dont le profil impressionnant figure à la fin du présent rapport. Une session d'orientation de plus grande envergure a été offerte aux nouveaux commissaires. Nous avons fait nos adieux au Dr Armarjit S. Arneja, à Dianne Frith et à Randall Smith, c.r., et les remercions de leurs longues années de service à la Commission. Nous avons beau être ravis d'être au complet et plus représentatifs de la population du Manitoba, le fait que trois de nos dix commissaires ne soient pas de Winnipeg draine davantage nos ressources financières limitées. Il nous a fallu réduire le nombre de séances plénières du Conseil à six par an, et nous ne pouvons nous permettre de tenir des réunions du conseil en dehors de Winnipeg.

«Toute époque connaît de nouvelles erreurs qu'il faut corriger et de nouveaux préjugés qu'il faut combattre.»
Samuel Jackson

Le Conseil des commissaires instaure les politiques de la Commission, détermine le mode de règlement de toutes les plaintes, et dirige les activités et programmes qu'entreprend la Commission pour s'acquitter de son triple mandat : application du *Code des droits de la personne*, éducation du public, et promotion des droits de la personne et de l'égalité.

Le Conseil a examiné 273 plaintes officielles en 2002, et a reçu des rapports relatifs à la conciliation rapide, des dossiers confiés au personnel et d'autres confiés à l'avocat. En août 2002, le Conseil a décidé de confier la fermeture des dossiers à l'issue d'un règlement à la directrice générale, du fait que le Conseil n'est pas habilité à rejeter un règlement, même s'il continue de recevoir des rapports sur tous les règlements. La Commission continue d'insister sur la médiation volontaire dans les cas appropriés, et ce, à toutes les étapes du processus de plainte, et elle expérimente d'autres formes de règlement des différends, tels que les cercles de guérison. La qualité des rapports d'évaluation des enquêtes s'est encore améliorée grâce à l'intervention juridique de notre gérante des enquêtes et de la médiation, Donna Seale, dès le départ, et nous avons encore réduit la durée des enquêtes. Dix-neuf (19) plaintes ont été soumises à l'arbitrage en 2002, et deux (2) décisions d'arbitrage ont été reçues, en faveur de la plaignante, pour des cas de harcèlement sexuel et de discrimination fondée sur le sexe contre une employée du bâtiment. Le Conseil a, chaque fois que possible, traité les questions systémiques autant qu'individuelles : par exemple, dans les dossiers en cours qui concernent le personnel médical étranger et diplômé, ou les conditions d'emprisonnement des femmes dans la prison provinciale; dans la gestion des dossiers en s'inspirant des causes types, par exemple dans les plaintes formulées par des travailleurs à temps partiel, qui sont surtout des femmes, pour les prestations complémentaires des congés de maternité accordées aux travailleuses à temps plein; pour le règlement des dossiers à tous les niveaux, en instaurant chaque fois que possible des recours systémiques et individuels, comme dans des cas ayant trait à la satisfaction des besoins spéciaux les étudiants ou clients atteints de surdité.

Le Comité chargé des communications et des questions diverses, présidé par le vice-président, Jerry Woods, avec l'appui du directeur adjoint, George Sarides, dirige les programmes et activités d'éducation et de rayonnement de la Commission. En 2002, les jeunes étaient toujours le point de mire du volet éducatif. On a produit un vidéo sur l'intimidation et le harcèlement, qui figure sur le site Web interactif de la Commission; la deuxième Conférence annuelle des jeunes a eu lieu le 6 décembre; enfin, on a mis sur pied un nouveau colloque pour les administrateurs scolaires. Le Bulletin de la Commission est paru tous les mois, avec la chronique

de la présidente, la chronique « Les droits en question », rédigée en collaboration avec Debra Beauchamp, analyste des programmes et de la planification, sur les questions d'actualité concernant les droits de la personne. La Commission a accru ses activités de promotion des droits de la personne, a publié dix communiqués de presse, sur des sujets tels que le règlement controversé sur le tabagisme, et a écrit une lettre à la rédaction à propos de la discrimination fondée sur l'âge.

Avec le commissaire Leven, j'ai présenté deux propositions au Comité permanent des modifications législatives de l'Assemblée législative du Manitoba, en faveur du projet de loi 34 concernant le droit des couples homosexuels d'adopter un enfant, et le projet de loi 53 qui étend l'application des lois relatives au patrimoine familial pour les couples non mariés, qu'ils soient homosexuels ou hétérosexuels. La Commission a continué et continuera d'exhorter le gouvernement du Manitoba à prendre toutes les mesures nécessaires pour défendre le droit des couples homosexuels de décider de se marier.

«Ne croyez surtout pas que quelques personnes bien intentionnées ne peuvent à elles seules changer le monde. Car ce sont vraiment les seules qui l'aient jamais fait.»

Margaret Mead

Le Comité chargé de l'examen des lois, présidé par la commissaire Yvonne Peters, a exercé des pressions pour que l'on adopte les amendements au Code des droits de la personne proposés en 2001, notamment l'ajout de la « condition sociale » comme motif protégé. La définition de la « condition sociale » engloberait les circonstances ayant trait au handicap social ou économique, et son inclusion permettrait à la Commission de réagir de manière plus globale à la discrimination fondée sur plusieurs motifs. Le Comité a convenu que les avis consultatifs exécutoires n'avaient plus aucune utilité, et a proposé que l'article 21 soit remplacé par une disposition exprimant la volonté de la Commission de donner des avis officieux sur les pratiques exemplaires. La Commission a également proposé un amendement au Code pour clarifier la protection de l'identité sexuelle, et pour inclure expressément la protection des transgenderistes. Ces amendements n'ont pas encore été adoptés, mais on espère qu'ils le seront en 2003. Le Comité a poursuivi son examen du Code, surtout sur l'ampleur de la responsabilité en vertu de la disposition sur le harcèlement.

Le processus de planification stratégique, actuellement en cours, a défini l'examen de toutes nos politiques en vigueur qui interprètent le Code comme objectif en 2002. Un nouveau Comité chargé de l'examen des politiques a été créé pour entreprendre cette tâche. Même si des progrès marqués ont été accomplis, cette tâche n'est pas encore achevée. Le Conseil a approuvé des politiques nouvelles et révisées sur les sujets suivants : réexamen des plaintes; croyances religieuses; convictions politiques; services - exigences ou compétences véritables ou raisonnables; définition de la discrimination; motifs non précisés de discrimination; expérience canadienne ou exigences en matière de citoyenneté; casier judiciaire. Le Comité a également amorcé sa révision de la politique sur les handicaps, et a commencé à explorer une politique sur les plaintes formulées par la Commission.

Sur la scène nationale, j'ai eu l'honneur, mais aussi la surprise, d'être élue présidente, avec Dianna Scarth, notre directrice générale, comme trésorière de l'Association canadienne des Commissions et Conseils des droits de la personne (ACCDP) lors de son assemblée annuelle en mai 2002 à l'Île du Prince-Édouard.

La Commission du Manitoba assume non seulement la présidence de l'ACCDP, mais elle sera également l'hôte de la Conférence annuelle de 2003. On a formé un Comité de planification de la conférence, présidé par le vice-président, Jerry Woods, et retenu les services d'un organisateur de conférences pour mettre en place le programme et organiser l'événement, en se concentrant sur les

problèmes relatifs aux droits de la personne auxquels se heurtent les Autochtones. Si l'on se tourne maintenant vers 2003, le Conseil tiendra une réunion spéciale pour passer en revue ses processus internes, notamment ceux qui ont trait à l'acceptation et à la résolution des plaintes, à la lumière de l'expérience des autres commissions. La Commission espère aborder les questions systémiques de manière plus proactive, en rencontrant par exemple les employeurs et en les aidant à dresser des plans d'équité en matière d'emploi. Le Comité chargé de l'examen des politiques achèvera sa révision des politiques actuelles, en élaborera de nouvelles, par exemple en matière de test d'alcool et de drogues, d'allaitement maternel et d'établissement de profils raciaux et, enfin, mettra sur pied un processus permanent de révision. La Commission des droits de la personne du Manitoba a pour mission de traiter les problèmes relatifs aux droits de la personne auxquels se heurtent les Autochtones, et aimerait prêter son concours aux réserves du Manitoba qui veulent se doter d'un code autochtone des droits de la personne.

Je tiens à remercier tous les membres du Conseil et le personnel de la Commission pour leur travail et leur soutien tout au long de l'année. La communication entre le Conseil et le personnel est excellente. J'aimerais tout particulièrement exprimer ma reconnaissance à Jerry Woods, vice-président, qui a « partagé le fardeau », à Dianna Scarth, directrice générale, pour son dévouement et sa vision, et à Aaron Berg, conseiller juridique de la Commission, pour ses judicieux conseils.

Janet Baldwin

Rapport de la directrice générale

« Vous observez des choses et vous demandez pourquoi, mais je rêve à des choses qui n'ont jamais existé et me dis : Pourquoi pas? »

George Bernard Shaw

Les rapports annuels sont une occasion de réfléchir sur les réalisations de l'année, et de cerner les domaines dans lesquels on pourrait apporter des améliorations dans l'avenir. Dans mon dernier rapport, j'exposais les objectifs généraux définis par les commissaires et le personnel au cours d'un exercice de planification stratégique à la fin de 2001. En bref, ces objectifs consistaient à renforcer la proactivité en étendant nos programmes d'éducation et de rayonnement communautaire, à continuer d'améliorer nos mécanismes de règlement des dossiers, et à réviser et à mettre à jour les politiques de la Commission qui interprètent les dispositions du Code. J'ai le plaisir de vous signaler qu'au cours de 2002, nous avons beaucoup progressé dans la réalisation de ces objectifs.

La Commission a entrepris plusieurs nouvelles activités de rayonnement de concert avec d'autres groupes communautaires aux fins d'accroître la sensibilisation aux droits de la personne, notamment la Journée internationale de la femme, la Journée de fierté des lesbiennes et des gais, la Journée des Autochtones, la Journée internationale d'élimination de la discrimination raciale, et la Journée internationale des droits de l'homme. Nous avons remanié notre façon de présenter au public l'information sur la Commission, afin d'y intégrer des vidéos, des jeux-questionnaires sur les droits de la personne, outre les brochures et affiches habituelles. Nous avons tenté de présenter l'information de manière intéressante et alléchante, et les réactions ont été très positives.

La Commission a continué à étendre la portée de ses programmes d'éducation en recourant à la technologie. Un site Web interactif, où est présenté un vidéo sur le

sujet de l'intimidation et du harcèlement, et un bavardoir interactif ont été créés pour la première fois. Tous les étudiants du Manitoba ont été invités à se brancher à un bavardoir surveillé, pour y discuter d'intimidation et de harcèlement, et pour y rencontrer des invités de marque tels que le ministre de la Justice, et des célébrités du sport et du spectacle. Cette nouvelle initiative découle en partie de notre découverte d'un récent rapport de Statistiques Canada qui révèle que plus de 70 p. 100 des jeunes de 15 à 17 ans utilisent régulièrement les bavardoirs.

«Il faut connaître le passé pour comprendre le présent et faire face à l'avenir.»
Nellie McClung

Notre deuxième Conférence des jeunes a eu lieu à Winnipeg le 6 décembre, commémorant l'anniversaire de la Déclaration universelle des droits de l'homme des Nations Unies. La Commission a continué de placer les jeunes au cœur de ses programmes éducatifs, parce que les jeunes font souvent face à des problèmes de droits de la personne dans leur vie quotidienne et qu'ils doivent connaître les protections que leur accorde le Code. Plus de 150 élèves de niveau supérieur de toutes les régions du Manitoba ont assisté à la Conférence des jeunes, où fut une fois de plus remis un prix pour le meilleur vidéo sur les droits de la personne produit par l'une des écoles présentes. Notre Conférence des jeunes est devenue partie intégrante de nos programmes éducatifs, et nous espérons pouvoir lui donner de l'expansion l'an prochain, pour que des conférences semblables aient lieu dans des régions autres que Winnipeg. Bien souvent, la Commission ne peut mener tous les programmes éducatifs qu'elle voudrait, à cause d'un manque de ressources humaines et financières. Actuellement, aucun poste n'est entièrement consacré à l'éducation, et la difficulté de trouver des ressources suffisantes pour étendre nos programmes éducatifs est constante.

L'accessibilité aux services de la Commission s'est améliorée lorsque les agents des droits de la personne ont commencé à assurer plusieurs jours de présence au Centre de services de Saint-Boniface, au Centre autochtone, au Manitoba Metis Centre, et aux bureaux communautaires de Saint-Laurent (Manitoba). Ces journées de présence venaient s'ajouter à celles qui sont habituellement assurées dans tout le nord du Manitoba par un agent des droits de la personne posté à Le Pas.

Quant aux mécanismes de résolution des plaintes, ils se sont grandement améliorés aussi en 2002.

Le nombre total de plaintes déposées au cours de l'année correspond à peu près à celui des années précédentes. Parmi les 279 dossiers fermés au cours de l'année, un nombre record (57 %) a été réglé de manière volontaire. Ce chiffre atteste du succès des programmes de conciliation et de médiation de la Commission, dans le sens où les règlements volontaires sont ceux auxquels les parties ont elles-mêmes abouti, et qu'elles ont considérés comme appropriés dans leur cas. Il importe de signaler que les médiateurs de la Commission sont formés en vue de cerner les problèmes systémiques au cours des négociations à l'amiable, et que tous les règlements sont signalés au Conseil des commissaires, qui connaissent également bien les implications plus générales que comporte une plainte isolée. Les règlements négociés comportent souvent des conditions qui tiennent compte des préoccupations plus générales de l'intérêt public, outre celles d'un plaignant à titre individuel.

L'augmentation du nombre de règlement des plaintes est assez spectaculaire depuis cinq ans. Le Rapport annuel de 1996 indiquait que 31 p. 100 des dossiers avaient été réglés, soit un peu plus de la moitié des dossiers réglés en 2002.

De même, le délai de traitement des plaintes s'est sensiblement amélioré. Le nombre de dossiers en cours d'enquête qui dataient d'au moins un an est passé de 34 p. 100 à la fin de 2001 à 19 p. 100 à la fin de 2002. Si l'on regroupe toutes les options auxquelles on a recouru pour régler les dossiers et si l'on calcule la durée, le délai moyen de traitement des plaintes par la Commission en 2002, depuis la prise de contact pour le règlement rapide des différends jusqu'à la médiation dirigée, était de 3,8 mois.

Il est toujours intéressant de prendre note des motifs des plaintes, ainsi que des activités au cours desquelles elles ont été formulées. Comme ce fut le cas en 2001, les plaintes formulées dans le cadre d'un emploi constituaient la vaste majorité (un peu moins de 70 p. 100) des plaintes déposées. Nos colloques destinés aux employeurs ont été remaniés pour intégrer plus d'éléments interactifs, et les colloques et ateliers demeurent très bien accueillis par les employeurs, les avocats et les professionnels des ressources humaines. Le fort pourcentage de plaintes déposées dans le domaine de l'emploi confirme l'importance de ces programmes, et nous tenterons de repérer de nouveaux champs d'intérêt pour pouvoir les développer au cours de la prochaine année.

«Que les bonnes gens ne fassent rien, et le mal s'en donne à cœur joie.»
Edmund Burke

Les plaintes déposées relatives à une incapacité constituent une fois de plus le motif le plus courant des plaintes déposées en 2002, tendance manifeste dans les récents rapports de notre Commission et d'autres de toutes les régions du pays. Il est intéressant de noter que 50 p. 100 des conciliations rapides qui se sont faites concernaient des plaintes relatives à une incapacité, tandis que 32,75 p. 100 des plaintes officielles enregistrées au cours de l'année avaient trait à une incapacité. D'après l'écart entre ces chiffres, le processus de conciliation rapide est particulièrement efficace lorsque l'incapacité est le motif invoqué dans la plainte. Une fois de plus, le sexe (y compris la grossesse) se classe deuxième parmi les motifs, à raison de 32,75 p. 100 des plaintes officielles déposées.

Quant à la perspective sur les orientations à venir pour les programmes et services de la Commission, notre processus de planification stratégique est permanent, et nous continuerons de procéder à l'évaluation et à la planification selon les objectifs plus généraux qui ont été définis par le personnel et les commissaires lors de leurs réunions.

J'aimerais profiter de cette occasion pour exprimer ma reconnaissance au personnel de la Commission pour l'engagement et le dévouement dont ils font preuve, pour leur enthousiasme soutenu, et pour leur soif de nouveaux défis à relever. Plusieurs changements ont été apportés à notre effectif cette année. Linda Wilcox, dont le détachement auprès de la Commission a pris fin, a réintégré la Direction générale de la main-d'œuvre féminine. Quant à Victor Schwartzman, son détachement auprès du Bureau du Médecin légiste en chef a pris fin, et il est revenu à la Commission. Nous avons tous appris avec tristesse en décembre le décès de Donna May, qui travaillait à la Commission depuis près de 30 ans. Donna nous manquera beaucoup et nous adressons nos condoléances à sa famille.

Je suis également très reconnaissante envers le Conseil des commissaires pour son infaillible soutien, et je tiens à remercier tout particulièrement Janet Baldwin et Jerry Woods.

Dianna Scarth

Dépôt des plaintes

Commission des droits de la personne du Manitoba

Premier contact avec la Commission

- Le personnel du service de réception est le premier point de contact quand une personne appelle la Commission ou s'y rend en personne.
- La personne peut recevoir des renseignements sur la Commission ou sur le *Code des droits de la personne*, ou peut être dirigée vers un autre organisme si la question ne relève pas du *Code*.
- Après avoir établi que la plainte ne relève pas de la compétence de la Commission, le personnel du service de réception va essayer, dans certains cas, de résoudre l'affaire à l'amiable, habituellement par téléphone. Il s'agit alors d'une conciliation préalable.
- Si une conciliation rapide n'est pas appropriée ou ne mène pas à une résolution, le personnel du service de réception rédigera une plainte qu'il enregistrera et qu'il enverra à l'intimé.

Après un enregistrement officiel de la plainte

- On offre habituellement aux parties l'occasion de résoudre leur plainte par une résolution volontaire dite négociation préalable à l'enquête menée par un des médiateurs de la Commission spécialement formés à cette fin.
- Toutes les négociations préalables à l'enquête sont confidentielles et sont menées en toute neutralité et sans parti pris.
- Les plaintes non résolues par négociation préalable à l'enquête feront l'objet d'une enquête exhaustive menée par les enquêteurs de la Commission. Cela peut comprendre des entrevues et un examen de la documentation.
- Une fois l'enquête terminée, les enquêteurs rédigent un rapport présentant leurs conclusions et formulent une recommandation au Conseil des commissaires qui indique si la plainte doit être poursuivie ou non.
- Au cours de l'enquête, les parties peuvent à tout moment envisager la résolution volontaire avec l'un des médiateurs de la Commission.

Quand le Conseil des commissaires reçoit une plainte

- Le Conseil est libre d'accepter, de rejeter ou de modifier les recommandations de l'enquêteur.
- Le Conseil peut rejeter une plainte.
- Le Conseil peut imposer la médiation pour régler une plainte.
- Le Conseil peut demander au ministre de la Justice de nommer un arbitre indépendant à partir d'une liste établie.
- L'arbitre convoque une audience publique, entend les preuves et rédige une décision écrite qui indique s'il y a eu infraction au *Code*.

Aperçu

En 2002, nous avons ouvert 528 dossiers au total. On ouvre un dossier lorsqu'un plaignant demande que soit présentée une allégation qui semble justifier une plainte et qui relève de la compétence de la Commission des droits de la personne du Manitoba.

Activités

On a tenté la conciliation rapide pour 256 dossiers, dont 90 se sont réglés avec succès. En 2002, la durée moyenne de l'étape de règlement à l'amiable d'un dossier était de 26 jours.

En 2002, parmi l'ensemble des dossiers ouverts, 229 ont abouti au dépôt d'une plainte officielle auprès de la Commission.

Au cours de cette année-là, l'équipe de médiation s'est vu confier 215 plaintes officielles à négocier avant l'enquête ou au cours de cette dernière. Parmi ces plaintes, 51 se sont résolues avec succès (34 avant l'enquête et 17 au cours de l'enquête). Les négociations préalables à l'enquête se sont soldées, en moyenne, dans un délai de 72 jours en 2002, tandis que les négociations en cours d'enquête ont duré en moyenne 82 jours.

«Le progrès n'a pas trait à ce qui est, mais consiste à avancer vers ce qui sera.»
Kahil Gibran

L'équipe chargée des enquêtes s'est vu confier 175 plaintes officielles en 2002, et a traité 37 autres plaintes officielles qui avaient été reportées d'année en année. En 2002, l'équipe a achevé des enquêtes et préparé des rapports d'enquête assortis de recommandations au Conseil des commissaires pour 123 plaintes. Ledit Conseil a ensuite examiné ces rapports et a pris des décisions conformément au Code (pour que la plainte soit rejetée ou qu'elle soit renvoyée en médiation dirigée ou en arbitrage). La durée moyenne d'une enquête en 2002 était de 8,73 mois.

En ce qui concerne la durée de traitement des dossiers d'enquête de la Commission, à la fin de 2002, seulement 19 p. 100 des dossiers en cours d'enquête dataient d'un an ou plus. Ceci représente une réduction sensible par rapport à 34 p. 100 à la fin de 2001.

La médiation dirigée est la dernière chance de règlement entre les parties. Ce processus a lieu à la fin d'une enquête exhaustive concernant une plainte officielle et après que le Conseil des commissaires a décidé que la plainte ne serait pas rejetée, et qu'il faudrait procéder à la médiation dirigée. En 2002, vingt-cinq plaintes ont été soumises à la médiation dirigée, et 23 de ces cas ont été résolus avec succès. Les médiations dirigées ont duré 133 jours en moyenne.

Si l'on fait le total de toutes les options mentionnées ci-dessus et que l'on calcule la durée, le traitement des plaintes en 2002, depuis la tentative de règlement rapide jusqu'à la médiation dirigée, a duré 115 jours, soit 3,8 mois.

En 2002, trois plaintes ont fait l'objet d'une audience devant arbitre. Les décisions ont été rendues pour deux de ces causes. Quant à la troisième, les parties l'ont résolue après l'audience mais avant que l'arbitre n'eut achevé la rédaction de la décision. En 2002, dix-neuf plaintes ont été soumises à l'arbitrage.

Au total, en 2002, la Commission a fermé 279 dossiers. Le nombre de dossiers fermés par la Commission est donc supérieur à celui des dossiers qui sont devenus des plaintes officielles en 2002 ((279 dossiers fermés; 229 plaintes officielles enregistrées). Parmi les 279 dossiers fermés au cours de cette année-là, 124

ont été résolus avant qu'on ne passe au stade de l'enquête (c.-à-d. en conciliation rapide ou en négociation préalable à l'enquête). En d'autres termes, parmi les dossiers fermés en 2002 par la Commission, 44 p. 100 ont été résolus avant l'amorce même d'une enquête.

En date du 31 décembre 2002, le nombre de cas soumis à la Commission était de 266 dossiers, qui comprenaient des plaintes et des dossiers soumis à un règlement rapide.

Règlements

Incapacité physique ou mentale

Incapacité - Physique – Médiation en cours d'enquête
La plaignante travaillait pour cette entreprise depuis douze ans avant de prendre un congé d'invalidité de longue durée pour une opération du genou. Elle est retournée au travail en 2000 à titre de vacataire. Elle dit savoir qu'il y avait un risque sérieux de mises à pied dans l'avenir. Elle prétend toutefois qu'il y avait aussi une promesse de rappeler les employés dès que possible.

Six mois plus tard, elle est retombée en congé de maladie pour une opération à l'autre genou. Elle soutient que, cette fois, son médecin lui a dit qu'elle pourrait retourner au travail dans huit semaines. Pendant qu'elle était en congé de maladie, l'entreprise a toutefois procédé aux mises à pied. Un mois plus tard, la plupart des employés avaient été rappelés.

« Toute vérité franchit trois étapes. Premièrement, on la tourne en ridicule. Deuxièmement, on s'y oppose avec violence. Troisièmement, on l'accepte comme allant de soi. »
Arthur Schopenhauer

Comme prévu, elle est retournée au travail au bout de huit semaines pour simplement se faire dire que l'on avait mis fin à son emploi depuis plusieurs mois. Elle prétend n'en avoir jamais été avisée. Dans son relevé d'emploi, le code D était cité comme motif de sa mise à pied. Ce code D a trait à « une maladie ou une lésion ».

La plaignante a allégué qu'elle avait reçu un traitement différent dans son emploi en raison d'une incapacité, et elle a fait part à la Commission de ses ennuis.

On a incité les parties à la médiation, mais elles n'ont pu s'entendre et l'enquête s'est donc amorcée. Toutefois, la médiation peut se faire à n'importe quelle étape du processus, et les parties ont accepté de revenir en médiation. Cette fois, elles ont abouti à un règlement.

La plaignante a reçu quatre mois de salaire perdu, soit la somme de 8 221,16 $ brut, et un relevé d'emploi révisé.

Incapacité - Mentale – Conciliation rapide
La plaignante, qui avait pourtant des antécédents de crises de panique ou d'anxiété, n'en n'avait eu aucune depuis près de deux ans. Un jour, tandis qu'elle travaillait comme vendeuse, elle eut une crise. Elle quitta la zone principale du magasin et s'en alla à l'arrière pour retrouver son calme. Son gérant de magasin lui suggéra de consulter un médecin, ce qu'elle fit. Le médecin lui prescrivit un médicament et elle retourna au travail.

Elle déclara toutefois que le gérant du magasin n'avait plus la même attitude envers elle, et allégua qu'on la surveillait de plus près et qu'on la laissait moins longtemps à l'étage des ventes pour l'affecter plutôt à du « travail d'entreposage ». Dans les deux mois qui suivirent l'incident, elle fut congédiée pour motif de piètre rendement.

La plaignante croit avoir été victime de discrimination et d'un traitement différent en raison de son incapacité mentale.

Une conciliation rapide a été conclue dans laquelle le propriétaire du magasin, tout en niant qu'il y avait un problème de traitement différent, a accepté une résolution volontaire consistant dans un versement de 250,00 $ (égal à une semaine de salaire). Il a également accepté que le gérant du magasin assiste au prochain atelier sur l'emploi de la Commission des droits de la personne .

Sexe, y compris la grossesse et les circonstances se rapportant à la grossesse, et harcèlement

Sexe – Allaitement maternel – Conciliation rapide
Au cours d'un dîner familial dans un restaurant de quartier, un membre de la famille, une jeune mère, a commencé à allaiter son bébé. Apparemment, une serveuse s'est approchée d'elle et l'a informée que le restaurant ne permettait pas l'allaitement. La jeune femme a déclaré qu'on lui avait demandé d'aller allaiter son bébé aux toilettes.

La femme s'est adressée à la Commission et a demandé que l'on communique de manière officieuse avec la direction du restaurant pour discuter de ses ennuis.

L'agent de réception des plaintes a discuté avec le gestionnaire du restaurant de l'exigence du Code selon laquelle les prestataires de services sont tenus d'assurer des conditions raisonnables aux mères qui allaitent leur bébé. Le gestionnaire a déclaré que le restaurant permettrait désormais l'allaitement sur les lieux. Il a également écrit une lettre d'excuse et fourni un certificat-cadeau à la cliente.

Sexe - Harcèlement - Médiation
La plaignante était une femme qui avait travaillé pour une entreprise pendant cinq ans. Elle a déclaré qu'un nouveau gérant lui avait infligé une série d'avances et de commentaires sexuels importuns sur les lieux de travail pendant près de 18 mois, avant que l'on ne mette fin à son emploi.

La plaignante a allégué que le harcèlement avait commencé par des plaisanteries de mauvais goût, à propos desquelles elle avait confronté le gérant. Elle a prétendu qu'il avait alors commencé à l'appeler « chérie » et à lui lancer des baisers.

« Il n'est jamais trop tard pour renoncer à ses préjugés. »
Henry David Thoreau

Elle a aussi allégué qu'il voulait la photographier avec un appareil numérique qu'il utilisait dans le cadre de son travail. Elle a prétendu qu'il lui avait dit qu'il pourrait modifier la photo sur son ordinateur, en plaçant par exemple un corps nu sous son visage.

La femme a communiqué avec la Commission et déposé une plainte officielle. Le propriétaire de l'entreprise recherchait une résolution volontaire.

Un médiateur a réussi à aider les parties à conclure une entente. Le règlement consistait dans le versement de 3 000 $ en dommages-intérêts généraux à la plaignante pour perte de dignité et d'estime de soi, et une lettre de référence positive.

Sexe - Grossesse – Médiation ordonnée par le Conseil
En mai, une réceptionniste a avisé son employeur qu'elle était enceinte et que la naissance était prévue en novembre. Or, en juillet, elle fit une fausse couche à cause de complications.

La plaignante a demandé cinq semaines de congé médical. Plutôt que d'accorder

ce congé à la femme, son employeur a mis fin à son emploi et a engagé une autre réceptionniste.

La plaignante a allégué que plutôt que de répondre raisonnablement à son besoin de congé médical en raison de circonstances liées à sa grossesse, son employeur avait mis fin à son emploi.

L'employeur a répondu qu'on ne pouvait raisonnablement s'attendre à ce qu'elle occupe un poste temporaire, qui exigeait formation et expérience, à si bref avis.

La plainte a fait l'objet d'une enquête, et un rapport a été remis au Conseil des commissaires. Le Conseil a ordonné la médiation; si l'on ne parvenait pas à résoudre le dossier, il serait renvoyé en arbitrage.

L'un des médiateurs de la Commission a aidé les parties à trouver un terrain d'entente. La plaignante a reçu 1 000 $ en dommages-intérêts généraux, destinés à compenser la perte de dignité et d'estime de soi.

Âge

Âge – Conciliation rapide
Une étudiante de 16 ans voulait postuler un emploi à temps partiel dans une entreprise nationale de vente au détail. On lui a demandé de remplir un questionnaire-profil informatisé. L'une des premières questions se lisait comme suit : « Avez-vous plus de 18 ans? » Dès qu'elle a répondu « non », une fenêtre est apparue à l'écran, l'informant que sa candidature pour cet emploi ne serait pas retenue.

«Un jour, j'ai rêvé que mes quatre enfants vivraient dans un pays où ils ne seraient pas jugés selon la couleur de leur peau mais pour la fibre de leur caractère. Aujourd'hui, je caresse un rêve.»
Martin Luther King Jr.

L'agent de réception des plaintes a communiqué avec le gestionnaire régional du magasin qui a indiqué que c'était le siège social de l'entreprise qui fournissait ce questionnaire. Il n'était pas au courant de la différence par rapport aux lois du Manitoba. Au Manitoba, l'emploi ne fait l'objet d'aucune restriction quant à l'âge (à moins qu'une offre d'emploi n'ait trait à certains emplois tels que servir de l'alcool ou travailler dans un club vidéo pour adultes). Toutefois, la loi n'exige nullement que l'on soit âgé d'au moins 18 ans pour d'autres types d'emploi tels que pompiste dans une station-service ou commis dans un magasin.

Le gestionnaire a accepté de cesser immédiatement cette pratique discriminatoire et de veiller à ce que le questionnaire soit conforme aux lois du Manitoba. On lui a envoyé un exemplaire des Lignes directrices : demandes de renseignements avant embauche de la Commission. L'employeur a envoyé une lettre d'excuse à la plaignante et lui a remis un certificat-cadeau de 40 $.

Âge – Conciliation rapide
Une femme de 80 ans a eu une surprise lorsqu'elle a téléphoné pour prendre rendez-vous dans une clinique. Elle a prétendu que la réceptionniste lui avait demandé son âge et que, quand elle a répondu qu'elle avait 80 ans, la réceptionniste lui avait dit que la clinique n'acceptait pas de patients de plus de 65 ans. Elle en a parlé à sa belle-fille qui était cliente de cette même clinique. Sa belle-fille s'est adressée à la Commission et a accepté qu'un agent de réception des plaintes téléphone à la clinique de manière officieuse.

On a informé la partie en cause que la plaignante croyait avoir été victime de discrimination en raison de l'âge dans la prestation des services. La partie en cause a accepté de modifier sa pratique et d'offrir des services aux patients de toute tranche d'âge. La plaignante a téléphoné plus tard à la Commission et l'a avisée que la clinique acceptait désormais des clients de tout âge, et qu'elle était satisfaite de la solution apportée à son problème.

Âge – Règlement concernant le tabagisme
Le règlement sur le tabagisme de la Ville de Winnipeg est entré en vigueur en janvier 2002 pour interdire le tabac dans les établissements qui laissaient entrer des mineurs. Au total, 18 plaintes ont été déposées auprès de la Commission des droits de la personne du Manitoba. Les problèmes soulevés dans les plaintes allaient de l'exclusion des enfants de ces lieux, aux employeurs qui avaient mis fin à l'emploi des personnes de moins de 18 ans à cause du nouveau règlement.

Parmi ces plaintes, une a été abandonnée, 11 ont été retirées, 3 ont été réglées et 3 étaient toujours en cours d'examen à la fin de décembre 2002.

Ascendance

Ascendance – Conciliation rapide
La plaignante, une Autochtone, se promenait dans un magasin avec son jeune petit-fils. Dans le rayon des jouets, il y avait des jouets épars. Selon la plaignante, un commis s'est approché d'elle et a dit quelque chose du genre : « Pourquoi, vous autres, vous faites un désordre pareil? » La femme s'est sentie injustement blâmée pour l'état du rayon des jouets et a interprété ce « vous autres » comme une allusion à son ascendance.

Elle a exposé ses griefs à la Commission qui, avec sa permission, a communiqué avec le gérant régional du magasin. Après s'être renseigné sur cette affaire, il a présenté des excuses et a donné à cette femme un certificat-cadeau de 50 $. En outre, il a parlé directement à l'employée, puis à tous ses gérants, du problème soulevé dans cette plainte. Il a également ordonné à ses gérants d'avoir un entretien du même type avec leurs employés. La femme a été satisfaite de ce dénouement.

État matrimonial ou statut familial

Situation familiale - Médiation
Une amie de la plaignante était en train de quitter une maison louée. La plaignante, qui avait quatre enfants, a manifesté de l'intérêt pour louer cette maison. Elle prétendait avoir parlé au propriétaire de la maison qui avait accepté de la lui louer.

Quelques jours plus tard, d'après sa déclaration, son mari a dit au propriétaire qu'ils avaient quatre enfants. Selon son mari, le propriétaire lui a dit que quatre enfants, c'était trop, et qu'il ne voulait pas que la maison soit endommagée.

«Pour savoir où mène ton chemin, demande à ceux qui en reviennent.»
Proverbe chinois

La femme croit s'être vu refuser la possibilité de louer la maison à cause de sa situation familiale.

L'intimé a cherché à résoudre ce problème par la voie de la médiation. Selon lui, la maison était trop petite pour tous les enfants et les locataires actuels avaient décidé de ne pas déménager.

La médiation a permis d'aboutir à l'entente suivante. Le propriétaire a écrit une lettre d'excuse et a consenti à informer la plaignante s'il entendait parler de tout logement qui lui conviendrait dans les six mois à venir.

Source de revenu

Source de revenu – Conciliation rapide
Une mère seule qui travaillait et recevait de l'assistance sociale voulait trouver un appartement plus près de l'école de ses enfants. Elle en avait trouvé un, mais a déclaré que le concierge lui avait dit qu'elle devrait prendre des dispositions pour que le loyer soit payé directement par les services sociaux. Elle a ajouté que le travailleur social lui avait dit que cela n'était pas possible parce qu'elle travaillait aussi. Elle avait l'impression qu'elle allait perdre l'appartement et s'est crue victime de discrimination à cause de sa source de revenu.

Lorsqu'un agent de réception des plaintes a communiqué avec l'agence, l'information fournie laissait entendre que cette condition n'avait été imposée qu'en raison de l'expérience passée avec des locataires qui recevaient de l'assistance sociale. On n'a obtenu aucune information concernant la plaignante. L'agence a renoncé à son exigence voulant que le loyer de cette femme soit versé directement par les services sociaux, et sa demande de location de l'appartement a été approuvée.

Religion
Religion ou croyance, croyances religieuses, associations religieuses ou activités religieuses

Religion - Médiation
Le plaignant est un Témoin de Jéhovah qui travaillait à temps partiel dans un foyer pour adultes souffrant de troubles de développement. Lorsqu'il a passé l'entrevue pour cet emploi, il a dit qu'il avait informé l'employeur de sa religion, et avait donné quelques exemples de choses qu'il ne se sentirait pas à l'aise de faire.

Pendant les tout premiers mois, aucun incident ne se produisit, mais vers Noël, on lui a demandé d'amener certains des clients à un concert de Noël dans une église. Les Témoins de Jéhovah ne célèbrent pas Noël, et le plaignant a tenté d'expliquer son malaise à son superviseur, mais en vain. Il a déclaré qu'on lui avait demandé de mettre sa religion de côté. En fin de compte, il est allé au concert mais se sentait très mal à l'aise. Peu après, on a demandé au plaignant de faire un gâteau d'anniversaire pour l'un des pensionnaires. Il a déclaré qu'il avait expliqué à son superviseur qu'il ne célébrait pas les anniversaires et qu'il avait tenté de suggérer d'autres façons de faire exécuter cette tâche. Une fois encore, il a déclaré qu'on lui avait dit de mettre sa religion de côté. Cette fois-ci, la conversation a dégénéré en dispute, et l'on a fait appel à un autre superviseur. Le plaignant a démissionné et a déposé une plainte auprès de la Commission.

«Tout progrès s'accomplit parce que d'aucuns osent la différence.»
Harry Miller

Le directeur de l'organisme n'a pas contesté ce qui s'était produit, et les superviseurs ont admis qu'ils ignoraient devoir envisager toutes les options raisonnables pour tenir compte de la religion du plaignant.

Le règlement a consisté dans des dommages-intérêts généraux, et la Commission des droits de la personne du Manitoba a offert une session de formation sur les besoins spéciaux aux superviseurs et à la direction de l'organisme.

Orientation sexuelle

Orientation sexuelle – conciliation rapide
Le plaignant et son compagnon sont homosexuels. Ils ont prétendu qu'au cours des toutes dernières semaines de leur location, leur concierge parlait d'eux dans des termes dérogatoires et homophobes. Ils ont ajouté que les employés de l'entreprise de déménagement à laquelle ils avaient fait appel ont entendu le concierge faire des commentaires de ce genre.

Le plaignant est préoccupé parce que le concierge est censé assister à une inspection de l'appartement. Il a accepté d'entrer en contact, en vue d'un règlement rapide, avec le propriétaire de la société de gestion immobilière.

On a téléphoné au propriétaire qui avait eu connaissance de la situation. Il s'est excusé et a assuré le plaignant que le concierge avait été averti de ne pas réitérer ce comportement, faute de quoi il serait congédié. En outre, il a assuré le plaignant que le concierge ne serait pas présent à l'inspection. Après s'être entretenu avec l'agent de réception des plaintes, il a également accepté que l'on envoie aux locataires et aux employés le texte de la politique relative au harcèlement. Il a reçu un exemplaire de cette politique et a déclaré qu'il l'intégrerait dans les documents de location remis aux nouveaux locataires ainsi qu'aux locataires actuels au moment du renouvellement du bail. Le plaignant était très satisfait de ce dénouement.

Motifs analogues

Casier judiciaire – conciliation rapide

Quoique les personnes ayant un casier judiciaire ne soient pas spécifiquement désignées comme groupe protégé, le Code comprend une disposition pour les membres de groupes qui ont été désavantagés dans le passé, mais qui ne font pas partie de la liste de personnes qui peuvent déposer une plainte en matière de droits de la personne, liste figurant au paragraphe 2 de l'article 9 du Code.

«Je ne me suis peut-être pas rendu où je voulais, mais je crois m'être en fin de compte retrouvé où je voulais.»
Douglas Adams

Le plaignant était un technicien apprenti qui avait un casier judiciaire. En effet, sept ans auparavant, il avait été accusé de possession de stupéfiants et condamné à payer une amende de trois cents dollars.

Son syndicat lui a signalé une offre d'emploi. Or, lorsqu'il est arrivé au bureau de l'employeur éventuel, on lui a remis un formulaire de demande de vérification de casier judiciaire dans le cadre du processus de recrutement. Il s'est présenté au poste de police avec ce formulaire, où on lui a dit que cela pourrait prendre jusqu'à dix jours, du fait qu'il fallait signaler une condamnation.

Il est retourné au bureau de son employeur éventuel et a expliqué ce délai. Il a déclaré qu'il avait dit à la personne qu'il avait déjà été condamné et que c'était pour possession de marijuana sept ans auparavant. Selon le plaignant, l'employé lui a alors répondu que sa demande serait rejetée à cause de cette condamnation.

Même s'il trouva rapidement un autre emploi, il présenta ses doléances à la Commission. Il a expliqué qu'il ne voulait pas que d'autres personnes se fassent refuser un emploi pour une infraction criminelle mineure. Il a accepté de tenter une conciliation rapide. Le directeur des ressources humaines lui a expliqué qu'il y avait une politique de tolérance zéro pour toutes les condamnations criminelles, qui comprenaient les stupéfiants ou les agressions. Toutefois, il existait un mécanisme d'appel qui pourrait aboutir à une exception. Le plaignant a prétendu qu'il n'avait pas été informé de cette possibilité.

À l'issue de cet incident, le plaignant a reçu une lettre d'excuse, et l'employeur s'est engagé à inclure cette information sur la politique et la possibilité d'appel chaque fois qu'une demande de vérification de casier judiciaire serait faite.

La politique de la Commission en matière de dossier criminel est disponible dans tous les bureaux de la Commission.

Rapports de surveillance des universités

L'Université de Winnipeg a soumis un deuxième rapport en vertu d'une entente conclue en mai 2001. Le rapport fournit des données sur l'embauche d'employés au sein du corps professoral et administratif pour l'année close le 30 juin 2003, de même que de l'information sur les mesures spéciales prises par l'université pour réaliser son objectif énoncé « ... d'améliorer le sort de toutes les femmes à l'université, et ce, dans tous les aspects qui concernent leur traitement équitable. » *(trad. libre)*

Université de Winnipeg

L'université s'est efforcée d'élargir la gamme de personnes et d'organisations qui reçoivent les avis de postes à pourvoir en établissant un lien aux possibilités d'emploi au sein du corps professoral sur son site web. Pour pourvoir deux postes supérieurs, elle a retenu les services d'une entreprise d'experts-conseils en recherche de candidats qui est dirigée par une femme et qui a donc veillé à ce qu'un vaste éventail de groupes et organisations de femmes soient avertis de ces vacances.

L'agente d'équité en matière d'emploi (directrice générale des ressources humaines) participe au recrutement des employés pour tous les postes administratifs aux échelons moyens et supérieurs, y compris au recrutement du recteur. Huit consultants en équité en matière d'emploi sont à la disposition des comités de recherche de candidats et l'agente d'équité en matière d'emploi de l'université peut être consultée si une question importante relative à l'équité se pose.

Des contrats pluriannuels ont été négociés avec chacun des quatre syndicats du campus en 2002-2003. La convention collective de la Faculty Association de l'Université de Winnipeg prévoit maintenant des congés parentaux payés pour ses membres.

Une étude interne sur la diversité du milieu de travail, mentionnée dans le rapport annuel de l'an dernier, a été effectuée. Elle aidera l'université à se fixer des buts d'équité en matière d'emploi pour chaque département.

«On résiste à l'invasion des armées, on ne résiste pas à l'invasion des idées.»
Victor Hugo

L'université a aussi participé à une étude de faisabilité sur la possibilité d'étendre les services de garde d'enfants qu'elle offre présentement. Les conclusions de l'étude seront examinées durant le processus de planification qui est maintenant en cours à l'université.

L'université a aussi fourni de l'information sur le nombre de nouveaux employés embauchés pour le corps professoral pendant l'année. Pour vous situer, en 1997, la Commission a fait une analyse statistique qui a montré que, dans le groupe de la Classification nationale des professions appelé « professeurs d'université », le taux de représentation des femmes à l'Université de Winnipeg était légèrement inférieur au taux national de 29 %. Au cours des 2 dernières années, toutefois, 46 % des nouveaux employés qui se sont ajoutés au corps professoral ont été des femmes. De plus, des progrès ont été réalisés pour ce qui est de l'embauche de femmes à des postes menant à la permanence. Dans le rapport annuel de 2001 de la Commission, on s'inquiétait du fait que seulement 2 des personnes embauchées pour les 7 postes menant à la permanence pourvus durant l'année avaient été des femmes. Une tendance plus encourageante a été relevée l'an dernier, 5 des 11 postes menant à la permanence ayant été confiés à des femmes.

En 1997, les départements d'histoire et de psychologie avaient une représentation particulièrement faible de femmes, compte tenu de l'offre de diplômées qualifiées dans la main-d'œuvre extérieure. La représentation des femmes dans le département de psychologie est passée de 21 % en 1997 à 36 % en 2002. Des progrès ont aussi été réalisés au département d'histoire, qui a signalé que 50 % de ses postes menant à la permanence étaient maintenant occupés par des femmes.

En résumé, le plus récent rapport de l'Université de Winnipeg montre qu'elle continue de mettre en œuvre des initiatives d'équité en matière d'emploi et que de modestes progrès ont été réalisés pour ce qui est du recrutement et de la conservation de femmes dans ses effectifs professoraux et administratifs. Nous espérons que ces progrès se poursuivront l'an prochain.

Université de Brandon

L'Université de Brandon a, pour la quatrième fois, soumis à la Commission des droits de la personne du Manitoba des données sur l'embauche portant sur le dernier exercice. Par suite de l'examen de ces données, un sommaire a été préparé et intégré au présent rapport annuel, conformément à l'entente de règlement intervenue en 1999. L'examen des données sur l'embauche visait à déterminer les

progrès réalisés en vue de corriger la sous-représentation historique des femmes dans les postes de professeurs de faculté et les postes administratifs, problème que l'université reconnaissait lorsque l'entente est intervenue.

Les données relatives à l'embauche pour l'exercice se terminant le 31 août 2002 indiquent que l'université a embauché au total 32 nouveaux employés, dont 15 femmes (46,8 %). Cela constitue une amélioration par rapport à l'exercice précédent où seulement 7 nouveaux employés sur 19 étaient des femmes (31 %).

«Il est sage de concentrer votre colère sur les problèmes et non sur les personnes, d'axer tous vos efforts sur les réponses et non sur les excuses.»
William Arthur Ward

En 1997, la Commission avait effectué une analyse statistique afin de comparer, par département, la disponibilité de femmes compétentes à l'extérieur de la fonction publique par rapport au nombre de femmes faisant partie d'une catégorie professorale à l'Université de Brandon. Selon les données recueillies à l'époque, la sous-représentation des femmes était particulièrement préoccupante dans la Faculté des sciences. La situation a peu évolué depuis trois ans mais elle s'est quelque peu améliorée lors du dernier exercice, quatre femmes sur neuf nouveaux employés ayant été embauchées.

Il est également encourageant de noter que le mandat de quatre directrices des études a été reconduit pour une durée supplémentaire de cinq ans.

Même si l'examen des données d'embauche révèle que de modestes progrès ont été réalisés, l'Université de Brandon n'a pas encore annoncé de programmes d'équité en matière d'emploi, ni établi d'objectifs à cet égard pour chaque département ciblé. Le rapport du prochain exercice portera une attention particulière aux mesures prises par l'Université pour remplir les engagements qu'elle a pris antérieurement à cet égard. Comme l'indiquait le dernier rapport annuel, la Commission croit que l'Université devra adopter des mesures spéciales si elle veut vraiment améliorer la situation en ce qui a trait au recrutement, à l'embauche et au maintien des femmes dans les postes de professeurs de faculté et dans les postes administratifs.

Poursuites

En 2002, trois plaintes ont fait l'objet d'une audience devant un arbitre. Outre les deux décisions suivantes, une autre a été réglée avant que l'arbitre n'ait fini de rédiger sa décision.

Harcèlement sexuel en milieu de travail

Une ancienne employée d'un établissement de soins spéciaux pour bénéficiaires internes a déposé une plainte contre son ancien employeur pour ne pas avoir empêché un de ses collègues de la harceler sexuellement. Il s'ensuivit une enquête, et un arbitre indépendant a été désigné par le ministre de la Justice pour entendre cette plainte.

L'arbitre a constaté qu'un concierge avait harcelé sexuellement une travailleuse sociale, que la direction avait connaissance du problème et qu'elle n'avait rien fait pour le corriger. Il a également constaté que le congédiement de la plaignante était lié à sa dénonciation du harcèlement.

La partie en cause a été tenue de verser à la plaignante 12 semaines de salaire plus 4 000 $ en dommages-intérêts généraux pour atteinte à la dignité, aux sentiments et à l'estime de soi. L'arbitre a également ordonné que soit rédigée une politique en matière de harcèlement qui soit acceptable aux yeux de la Commission des droits de la personne du Manitoba, qu'elle soit adoptée et mise en œuvre avec diligence.

En outre, la Commission s'est vu confier un mandat de surveillance, puisque le préposé à l'entretien contrevenant était toujours employé dans ce foyer au moment de la décision. La partie en cause a déposé une demande d'examen judiciaire, qui est toujours en instance.

Le *Code des droits de la personne du Manitoba* exige que les employés prennent des mesures raisonnables pour empêcher ou faire cesser le harcèlement en milieu de travail, dont ils ont connaissance ou auraient dû avoir connaissance.

«Ne prenez jamais quelqu'un de haut à moins que ce ne soit pour l'aider à monter.»
Jesse Jackson

Une femme est victime de discrimination dans un emploi non traditionnel

En décembre 2002, un arbitre a constaté que le *Code des droits de la personne du Manitoba* avait été enfreint et qu'une ouvrière du bâtiment avait été victime de discrimination dans le cadre de son emploi. Le propriétaire de l'entreprise de bâtiment n'a pas assisté à l'audience.

La demande a été déposée auprès de la Commission avec allégation de discrimination. Plus précisément, la femme a prétendu que les conditions de son emploi, son affectation, les exigences de tenue vestimentaire et la décision de la congédier étaient déraisonnablement basées sur son sexe.

Selon l'arbitre, la preuve a établi que la plaignante s'était vu refuser la possibilité de travailler sur un chantier à l'extérieur de la ville parce qu'elle était une femme, et qu'elle avait également été licenciée même s'il y avait apparemment du travail, et que d'autres employés de sexe masculin n'avaient pas été congédiés.

Outre la perte de salaire et les dommages pour atteinte à la dignité, aux sentiments et à l'estime de soi, l'arbitre a également ordonné des dommages-intérêts punitifs. Dans sa décision, elle a écrit ce qui suit : « il est assez difficile pour une jeune femme d'essayer de travailler dans un emploi non traditionnel, et cette attitude et ce comportement délibéré de la part de la partie en cause laissent clairement entendre une intention de la dénigrer, et méritent par conséquent l'octroi de dommages punitifs. »

Le propriétaire de l'entreprise a été tenu de verser 3 470 $ au total pour perte de salaire, dommages-intérêts généraux, dommages punitifs et dépenses encourues par la plaignante pour assister à l'audience.

Sensibilisation

Le *Code des droits de la personne du Manitoba* énonce ce qui suit : « il est important que les programmes d'information sur les droits de la personne soient mis à la disposition des Manitobains afin de les renseigner sur leurs droits et leurs libertés fondamentales et sur les devoirs et responsabilités qui leur incombent ». La Commission a donc continué à étendre ses activités d'éducation en recourant à l'écriture, à l'internet, aux vidéos, aux exposés, aux ateliers et aux contacts personnels.

Publications

Le bulletin des Droits de la personne au Manitoba, *Connexions*, est distribué tous les mois à la porte des abonnés, ou envoyé par courrier électronique ou par télécopie. Son orientation première demeure l'actualité en matière de droits de la personne, les problèmes, les activités à venir et les profils. Ce bulletin *Connexions* sert également de circulaire distribuée dans le cadre des activités de rayonnement de la Commission.

Communiqués de presse

Pour tenter de tenir le public au courant, la Commission a doublé le nombre de communiqués de presse envoyés au cours de l'année, par rapport aux années précédentes. Ces communiqués traitaient entre autres des droits d'adoption pour les couples homosexuels, de l'extension du droit de la propriété pour les couples non mariés, des décisions relatives aux droits de la personne au Manitoba, de la Conférence des jeunes et des célébrités invitées à s'adresser aux étudiants du Manitoba sur l'intimidation et le harcèlement sur le bavardoir de la Commission. Ces communiqués de presse ont donné lieu à une vaste couverture médiatique de la Commission et de ses travaux.

Site Web
www.gov.mb.ca/hrc

Les étudiants étaient le point de mire du site Web de la Commission en 2002. Pour tenter d'atteindre les jeunes, la Commission a décidé de recourir au médium avec lequel les étudiants se sentent le plus à l'aise, et ont créé un vidéo sur l'intimidation, ainsi qu'un bavardoir correspondant surveillé pour permettre aux élèves de discuter du harcèlement dans les écoles. Les invités du bavardoir comptaient l'honorable ministre de la Justice Gord Mackintosh, l'honorable ministre du Travail et de l'Immigration Becky Barrett, les artistes de spectacle Ian Ross et Andrea Henry de Sugar Jones, et la lauréate des Jeux olympiques Clara Hughes.

Le nombre de consultations du site Web est monté en flèche, passant de moins de 5 000 par mois à plus de 10 000.

Le site Web continue d'offrir de l'information sur les droits de la personne telle que la manière de déposer une plainte, les publications en ligne et les décisions.

Colloques et ateliers

Les colloques et ateliers de la Commission, qui connaissent un très grand succès, se sont poursuivis tout au long de 2002. L'atelier d'une journée complète sur l'emploi a été remanié et offre maintenant aux participants l'information de dernière heure sur les droits de la personne au travail.

Un autre colloque très populaire a trait aux besoins spéciaux en milieu de travail. Cet atelier offre aux employeurs des conseils pratiques sur la manière de tenir compte des besoins spéciaux, domaine complexe de la législation des droits de la personne.

D'autres ateliers et colloques offerts en 2002 comptaient les problèmes de droits de la personne pour les organismes à but non lucratif, les derniers progrès dans la législation sur les droits de la personne et le harcèlement en milieu de travail. En 2002, 160 personnes ont participé aux divers ateliers offerts par la Commission.

Présentations

Tous les ans, le personnel de la Commission répond à des demandes des entreprises, des organismes, des gouvernements et des établissements d'enseignement, et présente des exposés sur les droits de la personne. Ces exposés ont lieu à Winnipeg ainsi que dans les régions rurales et nordiques du Manitoba. La Commission a rejoint plus de 5 500 personnes dans l'ensemble de la province et a présenté plus de 150 exposés sur les droits de la personne à des auditoires allant de 10 à 400 personnes.

Activités de mobilisation

La Commission a étendu ses activités de rayonnement au cours de 2002. Quoique que ces activités soient toujours sujettes à des restrictions budgétaires, la Commission a réussi à prendre des dispositions de coopération avec des organismes communautaires pour que les agents des droits de la personne soient plus présents dans la collectivité. Un agent des droits de la personne a commencé à se rendre au Centre de services de Saint-Boniface un jour par semaine, pour offrir des

« Assurez-vous d'avoir fini de parler avant que votre auditoire ait fini de vous écouter. »
Dorothy Sarnoff

services bilingues de rayonnement et de réception des plaintes. En outre, un agent des droits de la personne a commencé à se rendre au Centre autochtone, au bureau de la Manitoba Metis Federation, et au Centre municipal de Saint-Laurent une fois par mois. Dans le Nord, l'agent des droits de la personne continue à beaucoup se déplacer et à assurer une présence régulière au bureau des Centres d'amitié et d'autres bureaux communautaires partout dans le nord du Manitoba.

La Commission a également étendu ses activités de rayonnement, en organisant par exemple des tables d'exposition à l'Assemblée législative lors de la Journée internationale de la femme, à La Fourche pour la Journée des Autochtones et au bureau de Winnipeg de la Commission pour la Journée pour l'élimination de la discrimination raciale.

Conférence des jeunes

La deuxième Conférence annuelle des jeunes, tenue à Winnipeg le 6 décembre, et a attiré plus de 150 étudiants. Cette conférence d'une journée était organisée pour célébrer la Journée internationale des droits de l'homme. Toutefois, cette année, la conférence s'est en fait tenue le triste jour de l'anniversaire du massacre de Montréal. Le vice-président Jerry Woods a demandé aux élèves d'observer une minute de silence pour réfléchir à la Journée nationale de commémoration et d'action contre la violence faite aux femmes, et a invité un étudiant à allumer une chandelle à la mémoire des 14 femmes mortes ce jour-là en 1989.

La Conférence des jeunes avait pour but de sensibiliser les étudiants de niveau supérieur à leurs droits en vertu du *Code des droits de la personne*. Le personnel de la Commission a présenté des ateliers sur quatre sujets : Working Blues (emploi), Pride and Prejudice (homosexualité), Sticks and Stones (harcèlement), et Not So Trivial Pursuit (jeu questionnaire sur les droits de la personne). La conférence comportait également un concours de vidéo, et les élèves ont bénéficié de la musique et de la danse exécutées par « Burnt ». Ce groupe a présenté sa combinaison unique de blues, de jazz, de folk, et de musique contemporaine, tribale et indigène, tandis que deux danseurs des Premières nations se sont joints à eux pour présenter une forme particulièrement vivante de danses traditionnelles. Une fois de plus, les élèves ont qualifié la Conférence des jeunes de grand succès.

Une entreprise de production a distribué trois caméras aux élèves qui ont à leur tour accepté de filmer sur caméscope des parties de la conférence. Le vidéo ainsi filmé a été produit par Allmedia Inc. et affiché sur le site Web de la Commission.

Prix

La Commission des droits de la personne du Manitoba, la Commission canadienne des droits de la personne et l'Association d'éducation juridique communautaire ont, le 10 décembre, coparrainé le déjeuner du Prix du dévouement 2002 pour célébrer la Journée internationale des droits de l'homme.

Un militant de Winnipeg qui s'occupe des handicapés a reçu le Prix du dévouement 2002 pour avoir fait la promotion des droits de la personne. Jim Derksen, qui depuis plus de 30 ans, fait preuve de dévouement et d'efforts pour tenter d'assurer l'égalité aux personnes qui souffrent de handicaps, s'est vu décerner le prix par le ministre de la Justice Gord Mackintosh.

M. Derksen est originaire du Manitoba. Né à Morris, il est handicapé depuis l'épidémie de polyomyélite de 1953. Depuis lors, il circule en chaise roulante. Il a participé à la fondation du Conseil des Canadiens avec déficiences et du Conseil canadien des droits des personnes handicapées dont il a été le président. M. Derksen vit à Winnipeg où il travaille pour le gouvernement du Manitoba.

Les commissaires en 2002

Les commissaires représentent le profil géographique, culturel, social et économique du Manitoba. Ils sont nommés pour trois ans et exercent leurs fonctions à temps partiel. Ils sont au nombre de dix, dont un président et un vice-président.

Président

Janet Baldwin a enseigné le droit à l'Université du Manitoba pendant 31 ans. Elle s'est occupée de questions relatives à l'équité et à la diversité avec l'Association canadienne des professeurs et professeures d'université et à l'Université, où elle était présidente du conseil consultatif présidentiel de la condition féminine et directrice du secrétariat de la condition féminine. Elle a révisé les politiques relatives aux droits de la personne et au harcèlement sexuel. Actuellement, Janet est membre d'une équipe de liaison des organismes pour l'affectation des Investissements communautaires de Centraide. En 2002, elle a été élue présidente de l'Association canadienne des Commissions et Conseils des droits de la personne. Elle est mariée et mère de deux enfants.

Vice-Président

Jerry Woods est fier d'appartenir à la Première nation Couchiching. Jerry a milité en faveur des causes syndicales et sociales tout au long de sa vie professionnelle, qui s'est amorcée lorsqu'il n'avait que 15 ans. Au cours des 25 années suivantes, il a travaillé à titre d'ouvrier à la papeterie Boise Cascade de Fort Frances, en Ontario. Il a dirigé la section locale du syndicat pendant vingt de ces années. En 1989, il devenu représentant national à temps plein pour le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier. Jerry a pris sa retraite en 2002.

«L'injustice qui frappe n'importe où est une menace pour l'injustice dans le monde entier.»
Martin Luther King Jr.

Roberta Frederickson est déléguée syndicale du Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada, et elle détient une longue expérience dans les questions relatives au milieu de travail. Elle anime les débats sur les droits de la personne et sur le respect dans le milieu de travail pour les membres de ce syndicat. Ses intérêts portent sur les droits de la personne, la défense des droits des enfants et les questions entourant la violence familiale. Elle est membre du Comité de la Manitoba Childcare Coalition. Roberta a une fille.

Yvonne Peters a un baccalauréat ès-arts et un baccalauréat en droit de l'Université de Saskatchewan, ainsi qu'un baccalauréat en service social de l'Université de Regina. Elle exerce sa profession de juriste dans le domaine de l'égalité des droits à Winnipeg, où elle est consultante et conseillère auprès des syndicats, des groupes communautaires, des organismes de défense des droits de la personne, du secteur des affaires et des pouvoirs publics. Dans le cadre de ses fonctions communautaires, elle est membre du Comité des droits à l'égalité du Programme de contestation judiciaire, et siège au conseil de la clinique des femmes.

Fausto Yadao est l'ancien directeur des affaires étudiantes au Red River College. Il a également été directeur des centres régionaux de télé-enseignement. En 1990, il a dirigé le groupe de travail sur les services aux collectivités autochtones et multiculturelles de Red River. Fausto est membre du conseil d'administration de Centraide, ainsi que membre du conseil d'administration et coordonnateur des collectes de fonds du Centre philippo-canadien du Manitoba. Ses services communautaires lui ont valu la médaille du Jubilé d'or. Il a deux filles.

Robin Dwarka est directrice de l'administration de l'aide juridique du Manitoba. Robin est comptable en management accréditée (CMA) et détient un baccalauréat en commerce avec mention de l'Université du Manitoba. Elle est membre de Toast Masters International, ainsi que trésorière de l'orchestre de fer du Manitoba, dans lequel elle joue d'ailleurs. Elle est également représentante de la Trinidad and Tobago Society auprès du Council of Caribbean Organizations of Manitoba.

Nouveaux commissaires

M.V. Naidu est président sortant du Département des sciences politiques de Brandon University. Récipiendaire de nombreuses distinctions telles que le Certificat du mérite civique du gouvernement du Canada et la bourse d'étude Fulbright Scholarship, le professeur Naidu est également président sortant de l'Association canadienne de recherche et d'éducation pour la paix, et de l'Association canadienne des études asiatiques. Réputé pour son engagement communautaire, il a fondé le West Manitoba Multicultural Council, le Citizen's Committee for Medicare et la Civic Affairs Association of Brandon. Il est également rédacteur d'une revue internationale, *Peace Research,* et publie régulièrement une chronique pour le *Brandon Sun*.

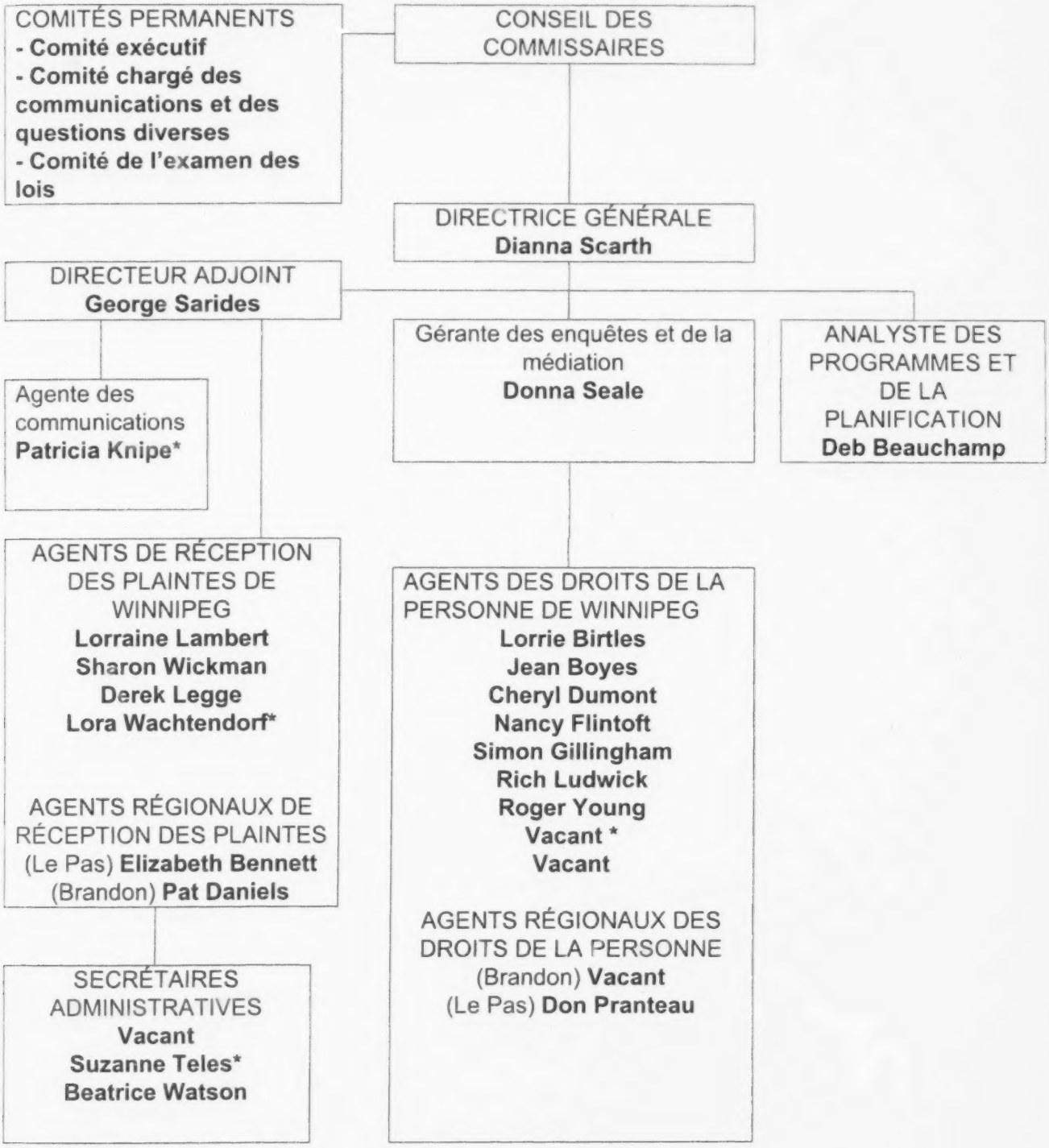
Sheena Rae Reed est née et a été élevée à Flin Flon, et son amour du Nord l'a amenée à retourner à sa ville natale après avoir reçu son baccalauréat ès-arts de l'Université du Manitoba et après avoir étudié le droit pendant deux ans. Une fois de retour à Flin Flon, elle a commencé à travailler dans les services sociaux et, aujourd'hui, elle travaille aux Services à l'enfant et à la famille. Depuis 14 ans, Sheena est entraîneuse de gymnastique féminine et a participé au Big Brothers/Big Sisters. Elle est présidente du conseil d'administration du Centre d'amitié de Flin Flon, et première vice-présidente de la Manitoba Association of Friendship Centres.

«Aucun pessimiste n'a jamais percé le secret des étoiles, ni hanté des paysages inconnus, ni ouvert une nouvelle porte à l'esprit humain.»
Helen Keller

Elliot Leven est avocat de profession, et ses domaines de pratique préférés sont le droit du travail et de l'emploi et le droit autochtone. Il est membre actif des communautés juives et homosexuelles de Winnipeg, et président sortant du sous-comité des gais et lesbiennes de l'Association du Barreau du Manitoba. Il est également membre du conseil d'administration du Rainbow Resource Centre. À titre d'ancien rédacteur du *Jewish Post*, M. Leven demeure actif dans la communauté juive et il est président et membre à vie du camp Massad, camp résidentiel d'immersion hébreu pour les enfants de huit à quinze ans.

Ajit Kaur Deol, qui a immigré au Canada en 1967, est reconnue pour avoir créé la Caroline McMorland School for the Mentally Handicapped à Marathon (Ontario), à partir d'une activité organisée dans un sous-sol d'église. Ce programme est désormais intégré au système d'enseignement secondaire local. Aujourd'hui, elle est enseignante à la retraite et continue de participer à la vie de sa collectivité. Parmi ses nombreuses activités, Ajit est présidente du East Indian Support and Advocacy Group, poste qu'elle occupe depuis 1993. Cette année, Ajit est devenue membre de l'Ordre du Manitoba, la plus haute distinction de la province.

ORGANIGRAMME DE LA COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE DU MANITOBA



* à mi-temps

** 0,7 AP

Statistiques

Dossiers de résolution soumis à un règlement rapide en 2002 :

Activité	**Nombre de dossiers**	**%**
13(1) Services	25	27,78
14(x) Emploi	43	47,78
16(1) Logement	8	8,89
19(1) Harcèlement - Emploi -Services - Logement	13 (11) (1) (1)	14,44 (12,22) (1,11) (1,11)
20(1) Représailles	0	0,00
TOTAL (90)	**90**	**100**

Motif	**Nombre de dossiers**	**%**
Âge	5	5,55
Ascendance	9	10,00
Incapacité	45	50,00
Origine nationale	0	0,00
État matrimonial/Statut familial	2	2,22
Convictions politiques	0	0,00
Religion	4	4,44
Sexe (y compris la grossesse)	16	17,80
Orientation sexuelle	4	4,44
Source de revenu	4	4,44
Autres (motifs analogues)	1	1,11
Total (90)	**90**	**100**

Total 2002 - Plaintes officielles par activité

Activité	Nombre de plaintes	%
13(1) Services	45	19,65
14(x) Emploi	135	58,95
16(1) Logement	6	2,62
19(1) Harcèlement - Emploi -Services - Logement	38 (37) (1) (0)	16,60 (16,16) (0,44) (0,00)
20(1) Représailles	5	2,18
15, 17, 18 Autres	0	0,00
Total (229)	**229**	**100**

Total 2002 - Plaintes officielles par motif

Motif	Nombre de plaintes	%
Âge	29	12,66
Ascendance	29	12,66
Origine nationale	1	0,44
Incapacité	75	32,75
État matrimonial/Statut familial	10	4,37
Convictions politiques	0	0,00
Religion	5	2,18
Sexe (incluant la grossesse)	69	30,13
Orientation sexuelle	4	1,75
Source de revenu	0	0,00
Autres	7	3,06
Total (229)	**229**	**100**

Total 2002 – Règlements rapides et plaintes officielles par activité

Activité	Nombre de dossiers	%
13(1) Services	70	21,94
14(x) Emploi	178	55,79
16(1) Logement	14	4,40
19(1) Harcèlement -Emploi - Services -Logement	51 (48) (2) (1)	15,99 (15,05) (0,63) (0,31)
20(1) Représailles	5	1,57
15, 17, 18 Autres	1	0,31
Total (90+229=319)	**319**	**100**

Total 2002 – Règlements rapides et plaintes officielles par motif

Motifs	Nombre de dossiers	%
Âge	34	10,66
Ascendance	38	11,91
Origine nationale	1	0,31
Incapacité	120	37,62
État civil / Statut familial	12	3,76
Convictions politiques	0	0,00
Religion	9	2,82
Sexe (y compris la grossesse)	85	26,65
Orientation sexuelle	8	2,51
Source de revenu	4	1,25
Autres (motifs analogues)	8	2,51
Total (319)	**319**	**100**

PLAINTES OFFICIELLES DÉPOSÉES

1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001
245	*265*	*216*	*149*	*150*	*169*	*218*	*308*	*262*	*252*	*261*	*241*

2002											
229											

Suite donnée aux plaintes officielles déposées, par activité, d'après le nombre de dossiers fermés en 2002

Activité (Nombre de plaintes)	Négociation préalable à l'enquête	Règlement en cours d'enquête/négociation*	Retrait/abandon	Rejet	Règlement en médiation dirigée	Renvoi en arbitrage	Réglé par les parties	Autres formes de fermeture ou dossiers non poursuivis
13(1) Services	4	5	23	13	4	1	2	2
14(x) Emploi	23	5	39	50	16	16	15	2
15(1) Contrats	0	0	0	1	0	0	0	0
16(1) Logement	1	0	1	5	0	0	0	0
18 Affiches	0	0	0	2	0	0	0	0
19(1) Harcèlement - Emploi -Services - Logement	5 (5) (0) (0)	1 (1) (0) (0)	12 (11) (1) (0)	16 (14) (2) (0)	3 (3) (0) (0)	2 (2) (0) (0)	0	0
20(1) Représailles	1	1	1	3	0	0	0	0
Totaux (279)	**34**	**17**	**76**	**89**	**23**	**19**	**17**	**4**

* Les chiffres indiqués dans la colonne "Règlement en milieu d'enquête/négociation" comprennent le nombre de plaintes officielles réglées en cours d'enquête ou de négociation en cours d'enquête.

Suite donnée aux plaintes officielles déposées, par motif, d'après le nombre de dossiers fermés en 2002

Motifs (Nombre de plaintes)	Négociation préalable à l'enquête	Règlement en cours d'enquête/négociation*	Retrait/abandon	Rejet	Règlement en médiation dirigée	Renvoi en arbitrage	Réglé par les parties	Autres formes de fermeture ou dossiers non poursuivis
Âge	4	2	16	10	3	1	1	1
Ascendance	1	1	11	16	1	0	2	2
Origine nationale	0	0	4	1	2	0	0	1
Incapacité	11	9	22	30	8	2	13	0
État civil / Statut familial	4	0	2	2	1	0	0	0
Convictions politiques	0	0	0	1	1	0	0	0
Religion	2	0	3	0	1	0	0	0
Sexe	11	4	14	28	6	16	1	0
Orientation sexuelle	0	0	2	1	0	0	0	0
Source de revenu	0	0	0	1	0	0	0	0
Motifs analogues	1	1	3	1	1	0	0	0
Totaux (283)**	**34**	**17**	**77**	**91**	**24**	**19**	**17**	**4**

* Les chiffres indiqués dans la colonne « Règlement en milieu d'enquête/négociation » comprennent le nombre de plaintes officielles réglées en cours d'enquête ou de négociation en cours d'enquête.

** Veuillez noter que certaines plaintes comportent des motifs multiples, et que le chiffre figurant dans la colonne « Nombre de plaintes » indique le nombre total de motifs invoqués dans l'ensemble des plaintes déposées.